Друштво за трговија и услуги
СЦМ РЕТАИЛ ДООЕЛ Скопје
Бр. 0201-86621
18. 12. 2025 год

SCM RETAIL DOOEL Skopje
/
СЦМ РЕТАИЛ ДООЕЛ Скопје

WHISTLEBLOWING POLICY AND PROCEDURE
/
ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРА ЗА ЗАШТИТА НА УКАЖУВАЧИ

Whistleblowing policy and procedure: Version 1, December 2025
Политика и процедура за заштита на укажувачи: Верзија 1, Декември 2025

TABLE OF CONTENTS/СОДРЖИНА

No./Бр.	Clause/член	Page No./Страна бр.
1.	INTRODUCTION/ВОВЕД	3
2.	PURPOSE/НАМЕНА	4
3.	SCOPE/ЦЕЛ	4
4.	WHAT IS A WHISTLEBLOWER/ШТО Е УКАЖУВАЧ	6
5.	REPORTING PROTOCOL/ПРОТОКОЛ ЗА ПРИЈАВУВАЊЕ	6
6.	REPORTING PROCEDURE/ПОСТАПКА ЗА ПРИЈАВУВАЊЕ	7
7.	ANONIMITY/АНОНИМНОСТ	9
8.	CONFIDENTIALITY/ДОВЕРЛИВОСТ	10
9.	WHISTLEBLOWER PROTECTION/ЗАШТИТА НА УКАЖУВАЧИ	10
10.	COMPLIANCE WITH THE POLICY/УСОГЛАСЕНОСТ СО ПОЛИТИКАТА	11
11.	RELATED DOCUMENTS/ПОВРЗАНИ ДОКУМЕНТИ	12

1. INTRODUCTION

1.1. The company for trade and services SCM RETAIL Skopje (the „**Company**") is committed to creating a culture where employees and other stakeholders can report information or concerns relating to irregular conduct in the workplace without fear of retaliation. The Company is also committed to ensuring concerns raised without malice and in good faith ("bona fide") are treated seriously and/or investigated in a manner that protects a Whistleblower's identity.

1.2. The Law on Whistleblowing Protection, as adopted by the Macedonian Assembly back in 2015 (the „**Law**") provides protection to employees (and to other categories of whistleblowers, as defined below) for disclosures made bona fide. Employees can blow the whistle on fraud and corruption (or any other reasonable suspicion or knowledge that a punishable or other unlawful or impermissible Law has been, is being, or is likely to be committed, which violates or endangers the public interest) in the workplace without fear of suffering occupational detriment as defined in the Law.

1.3. The Management of the Company (the „**Management**"):

i. encourages all employees to raise matters of concern through the procedures set out in this policy; and

ii. supports the need for an approved procedure to confer the protection provided by the Law and to enable individuals to exercise their rights in terms of the Law.

1. ВОВЕД

1.1. Друштвото за трговија и услуги СЦМ РЕТАИЛ ДООЕЛ Скопје („**Друштво**") е посветено на создавање култура каде што вработените и другите засегнати страни можат да пријавуваат информации или загрижености поврзани со неправилно однесување на работното место без страв од одмазда. Друштвото е исто така посветено на обезбедување услови сите сомнителни нешта да бидат пријавувани без злоба и со добра намера („bona fide") да се третираат сериозно и/или да се истражат на начин што го штити идентитетот на Укажувачот.

1.2. Законот за заштита на укажувачите, усвоен од Македонското собрание во 2015 година („**Закон**"), им обезбедува заштита на вработените (и до другите категории на укажувачи, како што подолу е дефинирано) за сите обелоденувања добронамерно направени. Вработените можат да пријават измама и корупција (или какво било друго основано сомневање или информација дека е извршено, се извршува или е веројатно дека ќе се изврши казниво, неетичко или друго незаконито или недозволиво постапување со кое се повредува или загрозува јавниот интерес) на работното место без страв од повреда на работното место како што е дефинирано во Законот.

1.3. Менаџментот на Друштвото („**Менаџмент**"):

i. ги охрабрува сите вработени да покренуваат прашања од интерес преку процедурите утврдени во оваа политика; и

ii. ја поддржува потребата од одобрена постапка за да се обезбеди заштитата предвидена со Законот и да им се овозможи на поединците да ги остварат своите права согласно Законот.

2. PURPOSE

2.1 The whistleblowing policy is intended to address accountability, transparency and individual responsibility by encouraging individuals to report irregularities in the workplace responsibly and ethically.

2.2 The whistleblowing procedure provides a methodology for employees to raise bona fide concerns that individuals might have, whilst offering them the necessary protection from victimisation, harassment and/or disciplinary proceedings, and how these concerns are investigated/managed.

2.3 This policy is aligned with the Company's corporate values and its Code of Conduct and Ethics.

3. SCOPE

3.1. This policy applies to:

4. All employees including former employees or employment candidates / volunteer candidates or practician candidates locally within the Company.

5. Person that has been volunteer or practician in the Company

6. Contractors and subcontractors or people that used or currently are using services provided by the Company.
7. Business partners.
8. Any individual who has a reasonable belief that there is serious misconduct happening within the Group.

3.2 This policy covers legitimate improper conduct concerns raised in good faith, including but is not limited to:

- Fraud;
- Bribery or corruption;

2. ЦЕЛ

2.1 Политиката за пријавување неправилности има за цел да се справи со отчетноста, транспарентноста и индивидуалната одговорност преку охрабрување на поединците одговорно и етички да пријавуваат неправилности на работното место.

2.2 Постапката за пријавување на неправилности обезбедува методологија за вработените да покренат добронамерни загрижености што поединците би можеле да ги имаат, а воедно им нуди потребна заштита од виктимизација, вознемирување и/или дисциплински постапки, како и начинот на кој овие загрижености се истражуваат/управуваат.

2.3 Оваа политика е усогласена со корпоративните вредности на Друштвото и нејзиниот Кодекс на однесување и етика.

3. ОПСЕГ

3.1 Оваа политика се однесува на:

9. Сите вработени, вклучувајќи ги поранешните вработени или кандидатите за вработување / кандидатите за волонтери или кандидатите за практиканти локално во Друштвото.
10. Лицето што било волонтер или практикант во Друшвото.
11. Изведувачи и подизведувачи или лица кои користеле или моментално користат услуги што ги нуди Друштвото.
12. Деловни партнери.
13. Секое лице кое има основано верување дека се случува сериозно несоодветно однесување во рамките на Групацијата.

3.2 Оваа политика ги опфаќа легитимните загрижености за несоодветно однесување покренати во добра намера, вклучувајќи, но не се ограничува на:

- Измама;
- Поткуп или корупција;

- Money laundering or terrorism financing violations;
- Conflicts of interest;
- Human rights violations;
- Discrimination or harassment;
- Breaches of competition laws and rules;
- Breaches of privacy laws;
- Financial mismanagement;
- Environmental, health and safety violations;
- Improper use of company resources;
- Insider trading;
- Misuse of confidential information;
- Breaches of applicable law, the Company's Code of Conduct and Ethics or any other Company policy; and
- Retaliation against the Whistleblower.

3.3 This policy should not be used:

- To report events that are an immediate threat to life or property. If you need emergency assistance, please contact your local authority;
- For grievances about your terms of employment;
- For personal legal dispute;
- For consumer complaints; or
- To make false accusations or to raise concerns other than in good faith.

3.4 The Company may elect to have its own whistleblowing policies and procedures, provided that these are consistent with this policy. The National Legal Executive must be notified of any deviation from this policy, material deviations must be approved by the Social, Ethics and Sustainability Committee.

- Повреда на законите поврзани со перење пари или финансирање на тероризам;
- Судир на интереси;
- Повреда на човекови права;
- Дискриминација или вознемирување;
- Повреда на законите и правилата за конкуренција;
- Повреда на законите за приватност;
- Финансиско лошо управување;
- Повреда на еколошките, здравствените и безбедносните прописи;
- Неправилна употреба на ресурсите на Друштвото;
- Тргување со инсајдерски информации;
- Злоупотреба на доверливи информации;
- Повреда на важечкиот закон, Кодексот на однесување и етика на Друштвото или која било друга политика на Друштвото; и
- Одмазда против Укажувачот.

3.3 Оваа политика не треба да се користи:

- За пријавување настани што претставуваат непосредна закана за животот или имотот. Доколку ви е потребна итна помош, ве молиме контактирајте ги вашите локални власти;
- За поплаки во врска со вашите услови за вработување;
- За личен правен спор;
- За жалби од потрошувачи; или
- За давање лажни обвинувања или да се покренат загриженост на друг начин освен во добра намера.

3.4 Друштвото може да избере да има свои политики и процедури за укажување, под услов тие да се во согласност со оваа политика. Националниот правен оддел мора да биде известен за какво било отстапување од оваа политика, а материјалните отстапувања мора да бидат одобрени од Комитетот за социјални, етички и одржливи прашања.

4. WHAT IS A WHISTLEBLOWER

An individual, mentioned under point 3.1. above whom has a reasonable belief that there is improper conduct occurring within the Company and reports reliable and relevant information concerning the improper conduct.

5 REPORTING PROTOCOL

5.1 Individuals are encouraged to report any concerns about misconduct as soon as possible through the channel that Whistleblower trusts most:

- General manager COO Hyprop Europe
- Speak Up Line (an independent whistleblowing help line operated by EQS) :

Toll Free no: +38925517561
Website: *https://hyprop.integrityline.com*

5.2 Along with the internal channel, individuals are encouraged under terms defined in the Law and its bylaws to report any concerns about misconduct via external channel and/or public channel. The criteria for reporting through both channels may be also defined in the internal acts adopted by the Company.

5.3 The Whistleblower has the right to choose the level of their anonymity:

- Remain fully anonymous
- Disclose his/her identity and or contact details to the Company/competent body and
- Disclose his/her identity and or contact details to the Speak-up Line and the Hyprop Group CEO or if such is requested as per court

5.4 While the Company respects any choices from the Whistleblower and will treat reports with equal attention, when a Whistleblower provides contact details, it significantly improves the

4. ШТО Е УКАЖУВАЧ

Поединец, споменат во точка 3.1. погоре, кој има основано верување дека се случува несоодветно однесување во рамките на Друштвото и пријавува веродостојни и релевантни информации во врска со несоодветното однесување.

5 ПРОТОКОЛ ЗА ПРИЈАВУВАЊЕ

5.1 Поединците се охрабруваат да пријават какви било загрижености за несоодветно однесување што е можно поскоро преку каналот на кој Укажувачот најмногу му верува:

- Главен оперативен директор на Хајпроп Европа
- Speak up line (независна линија за помош при пријавување од укажувачи управувана од EQS):

Бесплатен број: +38925517561
Интернет страна: *https://hyprop.integrityline.com*

5.2 Заедно со внатрешниот канал, поединците се охрабруваат според условите дефинирани во Законот и неговите подзаконски акти да пријават какви било загрижености за несоодветно однесување преку надворешен канал и/или јавен канал. Критериумите за пријавување преку двата канали може да бидат дефинирани и во внатрешните акти усвоени од Друштвото.

5.3. Укажувачот има право да го избере нивото на својата анонимност:

- Да остане целосно анонимен
- Да го открие својот идентитет и/или контакт информации на Друштвото/надлежниот орган и
- Да го открие својот идентитет и/или контакт информации на Speak-up Line и на главниот извршен директор на Хајпроп Групацијата или доколку тоа се бара од судот.

5.4. Иако Друштвото ги почитува сите избори направени од укажувачот и ќе ги третира пријавите со еднакво внимание, кога Укажувачот дава контакт информации, тоа значително ја подобрува ефикасноста на

effectiveness of the investigation. The Company is committed to investigating all reports however, insufficient details may result in an inability for the Company to address the matter appropriately.

5.5 Whistleblowers are encouraged to provide as much information as possible concerning the improper conduct. This will assist in investigating the allegations. Inadequate information may hinder the Company's ability to conduct the investigation thoroughly. Examples of information to include when making a report are:

- The background, history and reason for concern
- Who, what, when, where, and how?
- Any documentation/information that may support or act as evidence of the concern.

5.6 Any employee who believes that they may have been personally included in misconduct or policy violation is expected to report such. Self-reporting will be considered when deciding on appropriate disciplinary action. Failure to self-report will be considered a serious aggravating factor.

6 REPORTING PROCEDURE

6.1. The person to whom a report is made as envisaged above will notify the CEO, CFO, Chairperson of the Social, Ethics and Sustainability Committee and/or Head of Human Resources of Hyprop Group (the „**Responsible Person**"), depending on the seriousness of the report who will make a decision and should act upon the complaint within the rules set up in the procedures for reporting via internal and external channel. For that reason, the provisions set out in Articles 6.2, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 6.7, and 6.8 shall be applied under the assumption that the Responsible person and any other person

истрагата. Друштвото е посветено на истражување на сите пријави, но недоволните детали може да резултираат со неможност Друштвото соодветно да се справи со прашањето.

5.5. Укажувачите се охрабруваат да дадат што е можно повеќе информации во врска со несоодветното однесување. Ова ќе помогне во истражувањето на обвинувањата. Несоодветните информации може да ја попречат способноста на Друштвото темелно да ја спроведе истрагата. Примери за информации што треба да се вклучат при поднесување на извештај се:

- Позадина, историја и причина за загриженост.
- Кој, што, кога, каде и како?
- Секоја документација/информации што можат да ја поддржат или да послужат како доказ за сомневањата.

5.6. Се очекува од било кој вработен кој верува тој/таа лично бил вклучен/а во неправилно постапување или повреда на политика, истото да го пријави. Самостојното пријавување (за самиот/самата себеси) ќе се земе во предвид при одлучување на соодветна дисциплинска мерка. Непријавување (за самиот/самата себеси) ќе се смета како сериозен влошувачки фактор.

6. ПОСТАПКА ЗА ПРИЈАВУВАЊЕ

6.1. Лицето до кое е поднесена пријавата како што е предвидено погоре, ќе го извести главниот извршен директор, главниот финансиски директор, претседателот на Комитетот за општествени, етички и одржливи прашања и/или раководителот на човечки ресурси на Хајпроп Групацијата („**Одговорно лице**"), во зависност од сериозноста на пријавата, кој ќе донесе одлука и треба да постапи по жалбата во рамките на правилата утврдени во процедурите за пријавување преку внатрешен и надворешен канал. Поради таа причина, одредбите наведени во членовите 6.2, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 6.7

reviewing such reports/complaints will respect and apply the Law and its by-laws.

и 6.8 ќе се применуваат под претпоставка дека Одговорното лице и секое друго лице кое ги разгледува таквите извештаи/жалби ќе го почитува и применува Законот и неговите подзаконски акти.

6.2. Before any allegation of misconduct is investigated:

- The Responsible Person must reasonably believe that the facts presented are sufficient to indicate that an incident of improper conduct may have occurred; and
- There is a reasonable factual basis to prove or disprove that improper conduct may have occurred.

6.2. Пред да се испита какво било тврдење за несоодветно однесување:

- Одговорното лице мора разумно да верува дека презентираните факти се доволни за да укажат дека можеби се случил инцидент на несоодветно однесување; и
- Постои разумна фактичка основа за докажување или побивање дека можеби се случило несоодветно однесување.

6.3. If an investigation is recommended by the Responsible Person and, depending on the nature and materiality of the matter, it can be dealt with by way of an internal investigation, interviews or independent enquiry.

6.3. Доколку Одговорното лице препорача истрага и, во зависност од природата и значајноста на предметот, може да се реши преку внатрешна истрага, интервјуа или независна истрага.

6.4. Person/s under investigation must be provided with an opportunity to respond to the allegations if all of the following conditions are true:

- All investigation procedures are completed and all facts have been gathered, copied and documented;
- Investigators agree that the report is partially true;
- Disclosure does not and will not compromise the whistleblower protection or other requirements of this Policy in the future;
- CFO/CEO approval is received for the interview with the person/s under investigation.

6.4. На лицето/лицата под истрага мора да им се даде можност да одговорат на тврдењата ако се исполнети сите од следниве услови:

- Сите истражни постапки се завршени и сите факти се собрани, копирани и документирани;
- Истражителите се согласуваат дека извештајот е делумно вистинит;
- Обелоденувањето не ја загрозува и нема да ја загрози заштитата на Укажувачот или другите барања на оваа Политика во иднина;
- Добиено е одобрение за интервју со лицето/лицата под истрага од страна на главниот финансиски директор/главниот извршен директор.

6.5. If the perpetrator denies the allegations, he/she should be offered an opportunity to explain the situation and his/her innocence by submitting any evidence to corroborate his/her version. The investigation may not be completed until the alleged perpetrator is given an opportunity to respond to information and evidence gathered.

6.5. Доколку сторителот ги негира обвинувањата, треба да му се понуди можност да ја објасни ситуацијата и својата невиност со поднесување докази што ја потврдуваат неговата/нејзината верзија. Истрагата може да не биде завршена сè додека на наводниот сторител не му се даде можност да одговори на собраните информации и докази.

6.6. If in the course of the investigation of any report in terms of this Policy, the Responsible Person believes that the matter is of a grievance or disciplinary nature, the appropriate procedures will be invoked under assumption that the Pre-conditions for disciplinary action (as mentioned under point 12.1 of the Code of Conduct and Ethics) have been previously met by the Company.

6.7. The decision of the Responsible Person for the nature of the investigation, and the outcome will be communicated to the Whistleblower as deemed appropriate by the Responsible Person.

6.8. A Whistleblower who is dissatisfied with the outcome of the response and who reasonably believes that the information disclosed and the allegations contained therein are substantially true is at liberty to take the matter further by reporting the matter to his/her legal representative, via external channel or via public channel as explained under 5.2. and 5.3. above.

6.6. Доколку во текот на истрагата на кој било извештај во однос на оваа Политика, Одговорното лице смета дека прашањето се сведува на поплака или е од дисциплинска природа, ќе се покренат соодветните процедури под претпоставка дека претходно од страна на Друштвото се исполнети предусловите за дисциплинска постапка (како што е наведено во точка 12.1 од Кодексот на однесување и етика).

6.7. Одлуката на Одговорното лице за природата на истрагата и исходот ќе му бидат соопштени на Укажувачот, доколку Одговорното лице смета дека е соодветно.

6.8. Укажувачот кој е незадоволен од исходот на одговорот и кој разумно верува дека откриените информации и наводите содржани во нив се суштински точни, има слобода да ја проследи ова прашање со пријавување до својот правен претставник (адвокат), преку надворешен канал или преку јавен канал, како што е објаснето во 5.2 и 5.3 погоре.

7 ANONIMITY

7.1 Given the protection afforded to individuals raising a bona fide concern, it is preferable that the Whistleblower disclose his/her name when reporting the alleged improper conduct. The Company will not tolerate and/or entertain the harassment or victimisation of anyone raising a legitimate concern. The latter would equally apply where the Whistleblower is mistaken as to the true nature of the issue.

7.2 It is, however, recognised that a Whistleblower may wish to raise a concern in confidence under this Policy and, in such instance, the identity of the Whistleblower will not be disclosed without his/her consent.

7.3 A Whistleblower who wishes his/her identity to remain confidential must specifically inform the person that the report is made to, in terms of

7 АНОНИМНОСТ

7.1 Со оглед на заштитата што им се дава на лицата кои поднесуваат добронамерна загриженост, пожелно е Укажувачот да го открие своето име при пријавувањето на наводното несоодветно однесување. Друштвото нема да толерира и/или да се занимава со вознемирување или виктимизација на некој што пријавува легитимно сомневање. Второто би важело подеднакво и кога Укажувачот е во заблуда во врска со вистинската природа на проблемот.

7.2 Сепак, се признава дека Укажувачот може да посака да изрази сомневање во доверливоста согласно оваа Политика и, во таков случај, идентитетот на Укажувачот нема да биде откриен без негова/нејзина согласност.

7.3 Укажувачот кој сака неговиот/нејзиниот идентитет да остане доверлив мора посебно да го информира лицето дека е поднесена пријава, во смисла на член 5, за овој факт.

section 5, of this fact.

7.4 If the matter cannot be resolved without revealing the identity of the Whistleblower, this will be discussed with the Whistleblower and the best way forward will be agreed upon.

8 CONFIDENTIALITY

8.1. Confidentiality is important for protecting Whistleblowers, the integrity of evidence and the effectiveness of the investigation itself. While the Company cannot guarantee confidentiality in every circumstance, it will make all reasonable efforts to protect the identity of all Whistleblowers.

8.2. All information received from the Whistleblower will be managed in accordance with this Policy and applicable data protection legislation, treated in the strictest of confidence, and only be disclosed to the extent necessary for the purposes of investigating the allegations or as required by law.

8.3. For each investigation undertaken, the Group will require those employees interviewed and other witnesses, including the Whistleblower, not to disclose or discuss the matter with anyone inside or outside the Company, especially with the person under the investigation or his/her Manager (if required) and associated persons, and to maintain full confidentiality in terms of the Company's Code of Conduct and Ethics or a signed non-disclosure agreement.

9. WHISTLEBLOWER PROTECTION

9.1 The Company provides Whistleblower protection and does not tolerate any form of threat, retaliation or other action against anyone who made a disclosure in good faith.

9.2 No individual who makes a disclosure in good faith, reasonably believing it to be true, will as a consequence of making the disclosure, be:

7.4 Доколку прашањето не може да се реши без откривање на идентитетот на Укажувачот, ова ќе се разговара со Укажувачот и ќе се договори најдобриот начин за понатамошно дејствување.

8. ДОВЕРЛИВОСТ

8.1. Доверливоста е важна за заштита на Укажувачите, интегритетот на доказите и ефикасноста на самата истрага. Иако Друштвото не може да гарантира доверливост во секоја околност, таа ќе вложи сите разумни напори за заштита на идентитетот на сите Укажувачи.

8.2. Сите информации добиени од Укажувач ќе бидат управувани во согласност со оваа Политика и важечкото законодавство за заштита на податоци, ќе се третираат со најстрога доверливост и ќе бидат откриени само во обем потребен за целите на истражување на обвинувањата или како што е пропишано со закон.

8.3. За секоја спроведена истрага, Групацијата ќе бара од испрашуваните вработени и другите сведоци, вклучително и од Укажувачот, да не го откриваат или дискутираат прашањето со никого во или надвор од Друштвото, особено со лицето под истрага или неговиот/нејзиниот менаџер (доколку е потребно) и поврзаните лица, и да одржуваат целосна доверливост во однос на Кодексот на однесување и етика на Друштвото или потпишан договор за неоткривање.

9. ЗАШТИТА НА УКАЖУВАЧИ

9.1 Друштвото обезбедува заштита на Укажувачот и не толерира никаква форма на закана, одмазда или друга акција против секој што обелоденил информации со добра намера.

9.2 Ниедно лице кое прави откривање со добра намера, разумно верувајќи дека е вистина, како последица на откривањето, нема да биде:

- subjected to any disciplinary action;
- dismissed, suspended, demoted, victimised, harassed or intimidated;
- transferred against his/her will;
- refused a transfer or a promotion;
- refused a reference or provided with an adverse reference;
- threatened with any of the above; or
- otherwise adversely affected in his/her employment, including employment opportunities and work security.

9.3 The above protection is, however, not afforded to a Whistleblower who has made a disclosure concerning his/her own misconduct.

9.4 If malicious and/or false allegations are deliberately made in bad faith by an employee, that employee is deprived of Whistleblower protection and will be subject to disciplinary action, which may include dismissal and may be subject to other applicable legal liability.

10 COMPLIANCE WITH THE POLICY

10.1 The CEO/CFO/Head of Human Resources will provide regular reports to the Board, Social and Ethics Committee and/or Audit and Risk Committee of any reported irregular conduct and the results of any investigations conducted and outcomes/actions taken. Consideration should also be given whether any regulatory authority or law enforcement agency should be notified of the matter.

- предмет на каква било дисциплинска постапка;
- отпуштено, суспендирано, деградирано, жртва, вознемирувано или заплашено;
- преместено против негова/нејзина волја;
- нема да му се одбие преместувањето или унапредување;
- нема да биде одбиено (за да добие) препорака или пак да добие негативна препорака;
- загрозено со кое било од горенаведените; или
- на друг начин негативно засегнат во неговото/нејзиното вработување, вклучувајќи ги можностите за вработување и безбедноста на работното место.

9.3 Горенаведената заштита, сепак, не му е овозможена на Укажувачот кој обелоденил информации во врска со сопственото неправилно однесување.

9.4 Доколку вработениот намерно обелодени злонамерни и/или лажни обвинувања со лоша намера, таквиот вработен е лишен од заштитата на укажувач и ќе биде предмет на дисциплинска постапка, што може да вклучува отпуштање и може да биде предмет на друг вид на одговорност согласно применливиот закон.

10. УСОГЛАСЕНОСТ СО ПОЛИТИКАТА

10.1 Главниот извршен директор/главниот финансиски директор/раководителот на човечки ресурси ќе му доставува редовни извештаи на Комитетот на Одборот за општествени и етички прашања и/или Комитетот за ревизија и ризик за секое пријавено неправилно однесување и резултатите од сите спроведени истраги и преземени исходи/дејствија. Исто така, треба да се земе в предвид потребата од евентуално известување на некој регулаторен орган или агенција за спроведување на ова прашање.

10.2 The Whistleblower will be provided with feedback on the outcome of the case, which will be communicated via the Speak-Up Line, which he/she can access using a reference number that was obtained when the initial call/report was logged. The feedback to the Whistleblower will be limited to whether the call reported was substantiated or not and management action taken.

11 RELATED DOCUMENTS

11.1 This policy should be read in conjunction with the following policies:

• Code of Conduct and Ethics Policy; and
• All Company policies and regulations relevant to a specific case of improper conduct.

11.2 In the event of a contradiction between this Policy and a divisional/subsidiary policy, this policy must be taken as authoritative and will prevail

APPROVAL

This policy is being adopted to ensure alignment with local legislation. The policy was reviewed/approved by the National Legal Executive of the Group.

10.2 На Укажувачот ќе му бидат дадени повратни информации за исходот од постапката, кои ќе бидат соопштени преку Speak-Up Line, до која тој/таа може да пристапи со користење на референтен број што е добиен при евидентирањето на првичниот повик/пријавување. Повратните информации до Укажувачот ќе бидат ограничени на тоа дали пријавениот повик бил потврден или не и дали се преземени мерки од страна на менаџментот.

11. ПОВРЗАНИ ДОКУМЕНТИ

11.1 Оваа политика треба да се чита заедно со следните политики:

• Кодекс на однесување и етика; и
• Сите политики и прописи на друштвото релевантни за конкретен случај на несоодветно однесување.

11.2 Во случај на противречности помеѓу оваа Политика и политиката на СЦМ Ретаил, оваа политика мора да се смета за авторитативна и ќе има предност.

ОДОБРУВАЊЕ

Оваа политика се усвојува за да се обезбеди усогласеност со локалното законодавство. Политиката е прегледана/одобрена од директорот на Националниот правен оддел на Групацијата.

Version/Верзија	Date/Датум	Description/Опис
V1	**December 2025** Декември 2025	Initial Policy drafted for SCM Retail Dooel-Skopje / Изготвена почетна политика за СЦМ Ретал Дооел-Скопје