

# **Кодекс поведения Группы Polymetal International plc**

# Обращение Главного исполнительного директора Группы

Масштабы деятельности и количество заинтересованных лиц Группы компаний Polymetal International plc сопряжены с высокой ответственностью как перед акционерами, так и перед сотрудниками, партнерами и обществом в целом.

Мы выработали ряд фундаментальных принципов ведения бизнеса, которые отражены в данном Кодексе поведения, для того, чтобы вести нашу деятельность в соответствии со строгими стандартами этики и корпоративного управления.

В нашей системе ценностей центральное место занимает обеспечение честного, открытого и добросовестного ведения бизнеса. Polymetal применяет политику нулевой терпимости к любым формам взяток, обмана и коррупции, так как они противозаконны и в корне противоречат нашим основополагающим принципам. Члены Совета директоров, руководители и сотрудники компаний Группы всегда должны осуществлять свою деятельность в соответствии с Кодексом поведения и Политикой по противодействию взяткам и коррупции.

В основе нашей деятельности лежат лучшие мировые практики, приверженность которым мы подтвердили, присоединившись в 2009 году к Глобальному договору ООН («United Nations Global Compact»). Мы также учитываем Разработанные ООН Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, которые стали частью нашей корпоративной культуры и деятельности. Polymetal разделяет убеждение, что деловая практика должна опираться на принципы добросовестности и честности и мы должны с уважением относиться к правам и благополучию сообществ, а также к среде, где мы ведем нашу деятельность.

Настоящий Кодекс является ключевым элементом комплексного подхода, обеспечивающего соответствие самым высоким стандартам ведения бизнеса. Главная задача Кодекса заключается в том, чтобы ознакомить сотрудников и представителей заинтересованных сторон с основополагающими ценностями и этическими принципами. Мы ожидаем, что все сотрудники и заинтересованные стороны будут придерживаться указанных ценностей и принципов. Настоящий Кодекс четко фиксирует ключевые принципы, которые позволяют Группе придерживаться признанных международных стандартов, а также служит ориентиром в процессе взаимодействия с заинтересованными сторонами как внутри Группы, так и за ее пределами.

Мы ожидаем, что все сотрудники Группы независимо от их должностного положения, ранга или квалификации, а также соответствующие третьи лица, будут действовать в соответствии с ценностями и принципами, предусмотренными Кодексом, как на рабочем месте, так и вне его.

Просим убедиться, что Вы внимательно прочитали настоящий Кодекс и поняли, какое именно поведение от Вас ожидается. Все лица, в отношении которых действует Кодекс, должны подтвердить, что они ознакомились с Кодексом, поняли его принципы и согласны ему следовать. Где это применимо, ознакомление осуществляется в соответствии с внутренними политиками и процедурами Компаний Группы.

Член Совета директоров с исполнительными полномочиями,

Главный исполнительный директор Группы

В.Н. Несис

## Содержание

<b>О Кодексе корпоративного поведения</b>	4
<b>Получение разъяснений о практиках корпоративного поведения Группы и информирование о потенциальных нарушениях</b>	5
<b>Какое значение Кодекс поведения имеет лично для вас</b>	6
<b>Наши ценности</b>	7
<b>Ключевые направления и подход</b>	8
<b>Ключевые принципы поведения внутри компаний Группы</b>	8
Охрана здоровья и безопасность труда	8
Справедливое обращение и равенство в трудовых отношениях	9
Развитие персонала	10
Притеснения и домогательства	11
Запрещенные препараты и вещества	11
Конфликт интересов	12
<b>Ключевые принципы поведения за пределами компаний Группы</b>	13
Взаимодействие с обществом и населением	13
Взаимодействие со СМИ	13
Взаимодействие с контрагентами	14
Противодействие взяточничеству	15
Мероприятия и подарки	15
Взаимодействие с органами власти	16
<b>Принципы ведения деятельности, защита собственности, информации и репутации</b>	16
Соблюдение законов и нормативных положений	16
Антимонопольное законодательство и законодательство о конкуренции	17
Инсайдерская информация и сделки	17
Защита конфиденциальной информации	18
Защита персональных данных	18
Защита интеллектуальной собственности	19
Поддержание прозрачности и полноты раскрытия информации	19
Охрана окружающей среды	20
<b>Внедрение и соблюдение</b>	20
<b>Утверждение и контроль</b>	21
<b>Часто задаваемые вопросы</b>	22

## О Кодексе корпоративного поведения

Кодекс поведения (“Кодекс”) Polymetal International plc (“Polymetal”) применяется для обеспечения соответствия самым высоким деловым стандартам, а также с целью ознакомления сотрудников и заинтересованных сторон с основными этическими принципами.

Кодекс действует в отношении всех штатных и временных сотрудников, подрядчиков, руководителей, должностных лиц, директоров и деловых партнеров, а также третьих лиц, нанятых или привлечённых, или предоставляющих услуги от имени Polymetal и ее дочерних компаний (далее совместно – «Группа», и каждая по отдельности «Компания Группы»).

Мы ожидаем, что все сотрудники Группы независимо от их должностного положения, ранга или квалификации, а также соответствующие третьи лица, будут ежедневно действовать в соответствии с ценностями и принципами, предусмотренными Кодексом, как на рабочем месте, так и вне его. Необходимо всегда помнить о том, что индивидуальные действия и решения каждого сотрудника могут повлиять на репутацию Группы в целом, поэтому очень важно осознавать личную ответственность и придерживаться этических принципов поведения во всех ситуациях.

Просим вас внимательно ознакомиться с Кодексом, осмыслить прописанные в нем принципы и следовать им. В Кодексе также содержатся ссылки на другие политики и процедуры, положения которых вам следует соблюдать.

Кроме того, в Кодексе также можно найти часто задаваемые вопросы. Если вы не смогли получить ответы на ваши вопросы в указанном разделе или вы сомневаетесь в отношении того или иного вопроса, связанного с Кодексом, вы можете получить разъяснения по тому или иному разделу Кодекса, а также применимым политикам и процедурам, обратившись к контактам, указанным в разделе ниже.

Нарушение сотрудниками Кодекса и соответствующих политик и процедур может привести к дисциплинарным взысканиям, в том числе увольнению. Санкции за указанные нарушения также могут применяться в отношении подрядчиков, руководителей, должностных лиц, директоров и деловых партнеров, а также третьих лиц, привлечённых Группой или предоставляющих услуги от лица Группы. Во многих юрисдикциях нарушения подобного рода могут повлечь за собой разбирательство в отношении физических лиц в суде или регуляторных органах, что может также повлечь за собой существенные меры наказания.

### Соблюдение Кодекса на местах

Каждая Компания Группы обязана внедрять внутренние политики и процедуры, которые в целом соответствуют положениям данного Кодекса, с соблюдением законодательства и нормативных требований региона присутствия Компании Группы.

Если какое-либо положение Кодекса противоречит внутренним политикам и процедурам, внутренние политики и процедуры имеют преимущественную силу в том случае, если положения данных внутренних политик и процедур носят более ограничительный характер.

Каждой Компании Группы следует внедрить соответствующую систему внутренних коммуникаций, обучения и внутреннего контроля, для того, чтобы гарантировать, что сотрудники, подрядчики, руководители, должностные лица, директора и деловые партнеры, а также соответствующие третьи лица:

- понимают установленные в Кодексе принципы и стандарты;
- следуют установленным в Кодексе принципам;
- знают, к кому обратиться в случае инцидента или при возникновении сомнений;
- знают, каким образом следует действовать в случае потенциального нарушения Кодекса; и
- понимают свои права и обязанности в отношении уведомления о нарушениях.

## Получение разъяснений о практиках корпоративного поведения Группы и информирование о потенциальных нарушениях

Если вам нужен совет по какому-либо вопросу, связанному с Кодексом и другими политиками и процедурами в области этичного поведения, или вы хотите сообщить о беспокоящей вас проблеме, обратитесь к контактам, указанным ниже. Вы также можете задать свой вопрос по горячей линии, которая работает круглосуточно, 7 дней в неделю. При желании, позвонить или оставить сообщение на горячей линии можно анонимно в соответствии с применимым законодательством.

Если вы знаете или подозреваете о нарушении Кодекса поведения, вы должны сообщить об этом своему руководителю или обратиться на горячую линию, к контактам, указанным ниже. Ваше бездействие может повлечь определенные риски для Группы, в том числе, нанести ущерб репутации. Все обращения о потенциальных нарушениях Кодекса должным образом расследуются и, в случае подтверждения нарушения, применяются соответствующие меры.

В Компаниях Группы запрещено наказывать и преследовать лиц, которые, руководствуясь лучшими намерениями, сообщают о возможных нарушениях Кодекса. Применение подобных мер к лицам, сообщающим о потенциальных нарушениях, само по себе является нарушением Кодекса и может повлечь дисциплинарные последствия либо иные санкции.

**Контакты для разъяснения антикоррупционных процедур (горячая линия), включая подарки и мероприятия, и уведомления о нарушении Кодекса, а также иных нарушений** - о готовящихся или свершившихся фактах коррупции, хищений, взяточничества, мошенничества, злоупотреблений служебным положением, ущемления прав работников, участников закупочных процедур, ненадлежащем поведении контрагентов и поставщиков, а также случаях домогательств, травли, угроз, насилия и морально-психологического воздействия, алкогольного или наркотического опьянения, угрозы здоровью и/или безопасности людей, нанесения вреда окружающей среде, фактах разглашения или неправомерного использования конфиденциальных сведений, нарушений действующего законодательства и нормативных актов.

Polymetal International plc [ethics@polymetalinternational.com.cy](mailto:ethics@polymetalinternational.com.cy)

Компании Группы  
[sb@polymetal.kz](mailto:sb@polymetal.kz) (Казахстан)  
8.800.0808.555 (конфиденциальная линия)  
[sb@polymetal.ru](mailto:sb@polymetal.ru) (Россия)  
+7.800.555.1727 (конфиденциальная линия)

**Контакты для разъяснения принципов поведения в области раскрытия информации (СМИ, социальные сети и т.д.), благотворительных пожертвований, взаимодействия с органами власти, обществом и населением**

Polymetal International plc [ethics@polymetalinternational.com.cy](mailto:ethics@polymetalinternational.com.cy)

Компании Группы  
[pme@polymetal.kz](mailto:pme@polymetal.kz) (Казахстан)  
[pr@polymetal.ru](mailto:pr@polymetal.ru) (Россия)

**Контакты для разъяснения принципов поведения в области взаимодействия с контрагентами**

Polymetal International plc [ethics@polymetalinternational.com.cy](mailto:ethics@polymetalinternational.com.cy)

Компании Группы  
[pme@polymetal.kz](mailto:pme@polymetal.kz) (Казахстан)  
[tdpm@polymetal.ru](mailto:tdpm@polymetal.ru) (Россия)

**Контакты для разъяснения принципов поведения в области социальной и экологической ответственности**








[sustainability@polymetalinternational.com](mailto:sustainability@polymetalinternational.com)

## Какое значение Кодекс поведения имеет лично для вас

Главная задача Кодекса заключается в том, чтобы ознакомить всех сотрудников и представителей заинтересованных сторон с основополагающими ценностями и этическими принципами, которых придерживается Группа. Мы ожидаем, что все сотрудники Группы независимо от их должностного положения, ранга или квалификации, а также соответствующие третьи лица, будут ежедневно действовать в соответствии с ценностями и принципами, предусмотренными Кодексом, как на рабочем месте, так и вне его.

Необходимо всегда помнить о том, что индивидуальные действия и решения каждого сотрудника или лица, действующего от имени Группы, могут повлиять на репутацию Группы в целом, поэтому очень важно осознавать личную ответственность и придерживаться этических принципов поведения во всех ситуациях.

Вы должны принимать взвешенные решения в отношении применения принципов Кодекса в той или иной ситуации. Если вы не смогли найти ответы на ваши вопросы в Кодексе и сомневаетесь в правильности вашего решения, вы можете воспользоваться проверочными вопросами ниже.

	Соответствует ли мое поведение ценностям Группы, указанным в Кодексе?
	Соответствуют ли мои поступки Кодексу поведения, а также применимым политикам и процедурам, внутренним руководствам Группы и Компании Группы, где я работаю?
	Соответствует ли мое решение/поступок применимым профессиональным стандартам деятельности?
	Законно ли то, что я собираюсь сделать, и есть ли у меня соответствующие полномочия так поступить?
	Насколько тщательно я оценил(а) потенциальные риски, включая риски для репутации Группы?
	Если о моем поступке узнают другие люди, например, о нем расскажут СМИ, буду ли я по-прежнему считать, что поступил(а) правильно?
	Можно ли будет использовать мое решение/поступок в качестве положительного примера для коллег при принятии решений в будущем?

Если у вас все еще остались вопросы или сомнения, вы всегда можете обратиться за помощью к своему руководителю или к контактам, указанным в разделе Кодекса «Получение разъяснений о практиках корпоративного поведения Группы и информирование о потенциальных нарушениях».

## Наши ценности

Совет директоров и руководство Группы отвечают за формирование корпоративной культуры и создание благоприятной рабочей среды. Мы ожидаем, что руководители будут служить примером поведения и соблюдения принципов, указанных в настоящем Кодексе. Все директора должны действовать как одна команда, являясь образцом для подражания и поддерживая следование этическим стандартам на всех уровнях.

При принятии ключевых решений, Совет директоров учитывает интересы всех заинтересованных сторон Группы, в том числе сотрудников, местного населения, поставщиков, подрядчиков и покупателей, акционеров и инвесторов. Учитывая цель деятельности Группы, концепцию ее развития и ценности, наряду со стратегическими приоритетами, и придерживаясь установленного порядка принятия решений, Совет делает все возможное, чтобы его решения были справедливыми, непротиворечивыми и предсказуемыми и ожидает того же от руководства Группы и всех сотрудников.

Наши корпоративные ценности включают в себя следующие аспекты:

### **Держать слово**

«Полиметалл» – честная и надежная компания. Мы несем ответственность перед деловыми партнерами, сотрудниками и обществом. Поэтому мы принимаем взвешенные решения и поступаем порядочно. Мы заботимся о последствиях наших действий и всегда отвечаем за результат на всех уровнях: от взаимодействия внутри команды до отношения к партнерам и окружающей среде.

Ключевой смысл: надежность и деловая репутация

### **Доверять и оправдывать доверие**

Наш общий успех зависит от взаимного уважения внутри компании и за ее пределами. Мы работаем как одна команда, уважаем и полагаемся друг на друга. Мы раскрываем потенциал и ценим индивидуальные достижения каждого сотрудника, но при этом осознаем важность работы в команде для достижения общего результата.

Ключевой смысл: взаимное уважение и культура командных достижений

### **Гарантировать безопасность**

Мы заботимся о жизни и здоровье сотрудников. Работаем по правилам, применяем СИЗы, не проходим мимо нарушений и замечаем опасности. Каждый из нас служит примером в сфере безопасности труда. Мы управляем рисками, и все мы в ответе друг за друга.

Ключевой смысл: безопасность

### **Мыслить и создавать**

«Полиметалл» входит в топ 10 золотодобывающих компаний мира. Это стало возможным благодаря постоянному развитию и улучшению. Мы не стоим на месте, мы действуем: инвестируем в науку, новые технологии, знания и наших сотрудников, поощряем предложения и нововведения, чтобы сделать процесс добычи полезных ископаемых еще более рациональным и эффективным, а компанию – успешной.

Ключевой смысл: развитие и лидерство

## Ключевые направления и подход

Настоящий Кодекс представляет собой изложение принципов и требований, которые регулируют этическое ведение бизнеса Группы.

Кодекс поведения подчеркивает важность роли сотрудников, руководства, директоров и представителей Группы в выстраивании доверительных отношений и регламентирует поведение, которое мы требуем от наших сотрудников при принятии решений и в деловых взаимоотношениях.

Мы ожидаем, что наши представители и заинтересованные стороны, в том числе наши партнеры, поставщики, клиенты, консультанты и другие стороны, которые действуют от лица Группы, соответствуют таким же высоким стандартам, которых мы придерживаемся.

Мы ведем различную предпринимательскую деятельность, включая деятельность по слияниям, приобретениям, а также продаже компаний в соответствии с применимым законодательством, а также в соответствии с самыми высокими этическими стандартами, зафиксированными в ряде политик Группы, которые были одобрены Советом директоров и подлежат регулярному мониторингу со стороны Комитетов.

## Ключевые принципы поведения внутри компаний Группы

### Охрана здоровья и безопасность труда

Создание безопасных условий труда для сохранения здоровья сотрудников является безусловным приоритетом Группы. Группа стремится обеспечить каждому сотруднику безопасное рабочее место, которое исключает возможность травм и несчастных случаев.

Мы считаем, что каждый сотрудник имеет право на работу в безопасных условиях, мы работаем в рамках системы управления промышленной безопасностью и охраной труда. Всем сотрудникам предоставляется обучение по промышленной безопасности. Сотрудники, в свою очередь, должны принимать все меры для обеспечения собственной безопасности и следовать стандартам безопасности на предприятиях.

Компании Группы стремятся создать культуру нулевого травматизма. Мы инвестируем значительные средства для обнаружения и снижения рисков за счет проведения обучения по промышленной безопасности для сотрудников и соблюдения строжайших международных стандартов по охране здоровья и труда.

Мы стремимся, чтобы приоритетность культуры безопасности присутствовала во всех сферах деятельности Группы: как внутри (производство, ГРП, быт, развитие и обучение персонала и прочее), так и вовне (экология, социальные мероприятия, праздники).

### Принципы, которым мы следуем:

1. Мы внедрили Систему управления охраной труда и промышленной безопасностью, основанную на требованиях Международного стандарта ISO 45001.

Мы руководствуемся Системой управления охраной труда и промышленной безопасностью, действующей в Компаниях Группы, для идентификации, оценки и снижения рисков, охраны здоровья и безопасности труда сотрудников, а также обеспечения безопасной эксплуатации оборудования, зданий и прочих конструкций. Данная система также обеспечивает тщательное исполнение мер контроля и эффективность внутренних аудитов.

2. Мы стремимся создать культуру нулевого травматизма и поощряем ответственное поведение. Мы начинаем работу, только если убеждены в безопасности рабочего места. Для нас недопустимо, когда в погоне за материальным поощрением сотрудники идут на риск, нарушая принципы безопасности.

В Группе внедрена и успешно функционирует специальная долгосрочная программа «Будь уверен в безопасности». Ее цель – изменить отношение каждого сотрудника к вопросам охраны труда, чтобы соблюдение правил и норм безопасности стало личным осознанным принципом поведения.



Каждому сотруднику, независимо от должности, необходимо понимать, что недопустимо рисковать жизнью и здоровьем ради выполнения производственного плана.

3. Мы развиваем чувство персональной ответственности за свою безопасность и безопасность коллег, в том числе поддерживая любые инициативы, направленные на улучшение условий труда и повышение безопасности работ.

Главный исполнительный директор Группы, руководители и директора, каждый сотрудник производственного участка Компаний Группы, а также руководители подрядных организаций подписали личные обязательства, взяв на себя ответственность за обеспечение безопасных условий труда и безопасное выполнение своей работы, демонстрируя наглядное лидерство в сфере охраны труда и промышленной безопасности.

4. Мы применяем передовые методы и системный подход на всех рабочих местах для выявления, оценки и снижения рисков в отношении здоровья и охраны труда.

5. Наши поставщики обязаны внедрить необходимые процедуры в области промышленной безопасности и охраны труда для своих сотрудников и субподрядчиков в соответствии со стандартами Группы в области промышленной безопасности и охраны труда, направленными на достижение нулевого травматизма.

6. Мы вкладываем значительные средства в профессиональное обучение и стремимся соответствовать самым строгим международным стандартам в области здоровья и промышленной безопасности.

Мы регулярно проверяем систему управления охраной труда и промышленной безопасностью для обеспечения соответствия актуальным нормативно-правовым требованиям, а также лучшим отраслевым практикам. Система управления охраной труда и промышленной безопасностью действует в отношении Компаний Группы во всех юрисдикциях, где Группа ведет свою деятельность. Компании Группы нацелены на постоянное улучшение качества охраны труда и промышленной безопасности.

**Более подробная информация** представлена в Политике в области охраны труда и промышленной безопасности и Кодексе поведения поставщиков.

## Справедливое обращение и равенство в трудовых отношениях

Многообразие состава сотрудников является одним из наших основных приоритетов наряду с формированием инклюзивной рабочей среды.

Все сотрудники Группы, а также соответствующие третьи лица при взаимодействии с сотрудниками Группы, должны придерживаться следующего подхода:

- взаимоуважение – уважительное отношение ко всем сотрудникам, уважение достоинства, терпимость и доверие вне зависимости от положения;
- корректность — уважительное отношение ко всем коллегам, проявляющееся во всех формах общения (речи, мимике, жестах и др.) и соблюдение в отношениях общепризнанных норм приличия и такта в любой ситуации, прежде всего, в конфликтной; и
- справедливость и конструктивная критика – объективность в оценках других сотрудников и их поступков, иной точки зрения, новых идей и подходов к выполнению поставленных задач.

Безопасность сотрудников является для нас приоритетом. Этот принцип применяется к каждому подразделению и сотруднику, вне зависимости от занимаемой должности.

Безопасная среда способствует доверительным отношениям и позволяет сотрудникам достигать успехов. Мы признаем и поддерживаем право наших сотрудников на безопасное рабочее место, коллективное представительство, справедливую оплату труда, социальную защищенность, адекватные бытовые условия и возможности для развития. Мы полностью соблюдаем применимое трудовое законодательство в регионах присутствия.

Мы стремимся привлечь в компанию самых квалифицированных специалистов. Не менее важным для нас является поддержание их желания оставаться в компании и сохранение высокого уровня их мотивации изо дня в день. Мы стараемся создать справедливые и инклюзивные условия, предлагаем достойную оплату труда, равные условия трудоустройства, карьерного роста и премирования.

Относительно оплаты труда, мы оцениваем сотрудников и кандидатов на работу по их профессиональным навыкам, квалификации и способностям. Мы нанимаем сотрудников на работу, а также предоставляем им возможности продвижения по службе и развития на основе их заслуг и профессиональных навыков.

Взаимоуважение является основой безопасной рабочей среды, поэтому мы настаиваем на уважительном отношении всех сотрудников друг к другу вне зависимости от должности, места работы или функционала.

### Принципы, которым мы следуем:

1. Мы относимся ко всем сотрудникам справедливо, предоставляем равные возможности на всех уровнях без дискриминации на почве расы, национальности, религии и убеждений, пола, возраста, сексуальной ориентации, инвалидности, семейного положения, беременности, материнства или любых других категорий, которые защищены в соответствии с применимым законодательством. Мы не допускаем дискриминацию любого рода.
2. Мы создаем открытую и инклюзивную атмосферу в коллективе, стимулирующую свободный обмен информацией и предложениями.
3. Мы обеспечиваем открытый и конструктивный диалог с сотрудниками на системной основе и учитываем обратную связь от всех сотрудников. Каждый сотрудник может обратиться к любому руководителю, вплоть до главного исполнительного директора Группы и членов совета директоров.
4. Мы учитываем мнения и предложения сотрудников (по итогам опросов, обращений), и внедряем необходимые изменения для улучшения деятельности в целом, производственных процессов, материальной мотивации и бытовых условий.

**Более подробная информация** представлена в Политике в области прав человека, Политике по многообразию и инклюзивности, Политике в сфере управления персоналом, а также Процедуре уведомления о подозрениях в совершении неправомерных действий.

## Развитие персонала

Главным принципом Группы в сфере развития персонала является непрерывное развитие потенциала сотрудников для достижения выдающихся бизнес-целей. Компании Группы постоянно анализируют и обновляют кадровые процессы и процедуры для сохранения гибкости и возможности быстро адаптироваться к социально-политическим и экономическим изменениям, обеспечивая при этом ресурсы для запуска и внедрения необходимых изменений и инноваций.

Компании Группы обеспечивают всем сотрудникам возможность для полной реализации их потенциала, а также гарантируют равные возможности для обучения и профессионального развития с целью повышения конкурентных преимуществ, производительности и эффективности предприятий и управления.

### Принципы, которым мы следуем:

1. Мы формируем команды таким образом, чтобы это способствовало совместному эффективному достижению бизнес-результатов.
2. Мы организуем процесс постоянного повышения уровня квалификации и компетенций персонала.
3. Мы предоставляем сотрудникам объективную обратную связь относительно их эффективности и формируем индивидуальные траектории развития.

4. Мы вовлекаем сотрудников в развитие их собственного карьерного пути, создавая культуру постоянного самосовершенствования.
5. Мы формируем кадровый резерв и предоставляем возможности для раскрытия и развития потенциала сотрудников.
6. Мы развиваем и совершенствуем систему дистанционного обучения для предоставления возможностей развития для всех сотрудников вне зависимости от их места работы.
7. Мы поощряем и поддерживаем дополнительное профильное обучение сотрудников.
8. Мы развиваем наставничество и передачу экспертизы от опытных сотрудников новым для сохранения и преумножения уникальных знаний в Группе.
9. Мы организуем обмен опытом с другими компаниями для того, чтобы наши сотрудники имели наиболее актуальное и современное представление о своей профессиональной сфере.

**Более подробная информация** представлена в Политике по многообразию и инклюзивности, Политике в сфере управления персоналом, а также в Политике в области прав человека.

## Притеснения и домогательства

Мы не допускаем дискриминации, травли, домогательств и физического насилия в любой форме. Мы стремимся создать доверительную рабочую атмосферу и призываем вас выступать против любых форм такого неприемлемого поведения.

Травлей и домогательством на рабочем месте является неприемлемое обращение одного человека с другим или группы в отношении одного человека, в том числе с использованием электронных средств связи, в результате которого человек чувствует себя напуганным, униженным, оскорбленным или обиженным. Травля или домогательство может выражаться в устной, физической, визуальной, сексуальной форме, а также в ином другом поведении, создающем оскорбительную, враждебную или унижительную атмосферу.

Мы призываем вас не бояться сообщать о том, что вы подверглись или были свидетелем травли или домогательства. Во всех Компаниях Группы действует эффективная система работы с жалобами и обращениями.

### Принципы, которым мы следуем:

1. Мы не допускаем никаких форм дискриминации, притеснений, домогательств или физического насилия на рабочем месте.
2. Мы создаем доверительную среду в коллективе и поддерживаем высказывание мнений.
3. Во всех Компаниях Группы действует эффективная система работы с жалобами и обращениями.

**Более подробная информация** представлена в Политике в области прав человека, Процедуре уведомления о подозрениях в совершении правонарушений, Политике по многообразию и инклюзивности, а также Стандарте в области найма и труда.

## Запрещенные препараты и вещества

Запрещается хранение, употребление, продажа и производство наркотиков или приспособлений для употребления наркотиков, алкоголя и иных психотропных веществ во время работы, при эксплуатации оборудования или транспортных средств или при нахождении на территории компаний в периоды отдыха, в том числе в вахтовом поселке. Если вы принимаете какие-либо лекарства, и это создает угрозу безопасности, вы должны сообщить об этом своему руководителю.

Употребление алкогольных напитков на внешних мероприятиях, где вы представляете Компанию Группы, возможно в исключительных случаях и в строго ограниченном количестве. Исключение также составляют разрешенные корпоративные мероприятия компаний Группы, где алкоголь может

быть подан с предварительного согласия руководства компании Группы. Хотя алкоголь подается на таких мероприятиях, его употребление всегда должно быть умеренным, в рамках профессионального поведения, чтобы не навредить репутации Группы.

**Принципы, которым мы следуем:**

1. На предприятиях Группы внедрены строгие дисциплинарные процедуры по недопущению и противодействию употреблению запрещенных веществ на территории объектов Группы или при осуществлении деятельности от имени Группы.

**Более подробная информация** представлена в Стандартах в области найма и труда.

## Конфликт интересов

Сотрудники должны избегать фактического или потенциального конфликта интересов, как исполняя должностные обязанности в Компаниях Группы, так и в свободное от работы время. Конфликт интересов возникает, когда личная заинтересованность или профессиональные интересы сотрудника, участие в какой-либо деятельности или личные взаимоотношения могут негативно повлиять или поставить под сомнение его объективность, суждения или самостоятельность.

Конфликт интересов может возникнуть при:

- совмещении работы в компании Группы с работой в других сторонних организациях, что может привести к трудностям при выполнении должностных обязанностей в Группе, при принятии объективных решений или в случаях, подразумевающих спонсорство или обеспечение указанной сторонней деятельности компанией Группы или, когда это вредит репутации Группы;
- наличии близких взаимоотношений с другим сотрудником Группы, который может повлиять на уровень вашей заработной платы, вашу оценку или повышение, или иным образом может помешать принятию вами объективных решений;
- наличии близких взаимоотношений с сотрудником делового партнера или конкурента, в особенности если данный сотрудник является владельцем, соучредителем или директором;
- использовании рабочего времени, оборудования, ресурсов или материалов Группы для целей, которые не относятся к исполнению ваших обязанностей в Группе; или
- использовании деловых возможностей Компаний Группы в целях личного обогащения.

**Принципы, которым мы следуем:**

1. Ваши личные интересы не должны сказываться на объективности решений в отношении Группы.
2. Вам необходимо избегать обстоятельств, при которых возникает конфликт личных интересов с интересами Группы.
3. Вам нельзя использовать свое служебное положение в компании Группы для получения личной выгоды или выгоды для друзей и родственников в ущерб интересам Группы или любой из Компаний Группы.
4. Необходимо сообщать о любом потенциальном конфликте интересов соответствующему уполномоченному лицу как указано во внутренних политиках и процедурах Компаний Группы.

**Более подробная информация** представлена в Политике в сфере управления персоналом, Процедуре уведомления о подозрениях в совершении неправомерных действий, Процедуре по использованию агентов, представителей и посредников и комплексной проверке контрагентов.

# Ключевые принципы поведения за пределами компаний Группы

## Взаимодействие с обществом и населением

Мы стремимся вносить положительный и стабильный вклад в сообщества регионов, в которых мы ведем нашу деятельность. Для достижения данной цели ключевым является поддержание открытого диалога с обществом, а также обеспечение прозрачности и системности наших усилий.

Мы соблюдаем права человека в рамках нашей сферы влияния, уважаем культурное наследие, традиции и права населения, в том числе малочисленных коренных народов.

Мы поддерживаем долгосрочные и стабильные отношения с местными сообществами на территориях ведения производственной деятельности. Доверию со стороны местного сообщества способствует четкое и регулярное информирование о важнейших событиях производственной, социальной и экологической деятельности Компаний Группы.

Репутация Группы в обществе зависит от поведения каждого сотрудника. Мы все должны понимать, что во взаимоотношениях с обществом именно мы являемся представителями Группы, и, следовательно, мы должны строить эти взаимоотношения в соответствии с самыми высокими профессиональными и этическими стандартами.

### Принципы, которым мы следуем:

1. Мы проявляем заботу об устойчивом развитии сообществ, где мы ведем нашу деятельность, поддерживая проекты, которые помогают увеличить приносимую данным сообществам пользу.
2. Мы постоянно работаем над улучшением каналов коммуникации.

Мы регулярно информируем местные сообщества и иные заинтересованные стороны о возможности обратиться в Компании Группы, а также постоянно совершенствуем каналы коммуникаций, с помощью которых мы можем получить обратную связь от заинтересованных сторон и дать соответствующий ответ на интересующие их вопросы в рамках установленной процедуры.

3. Мы развиваем социальное партнерство и программы помощи местным сообществам, основываясь на взаимодействии и сотрудничестве с населением. Во всех вопросах, касающихся социального партнерства и благотворительности, необходимо руководствоваться Процедурой Группы по благотворительным, социальным, политическим пожертвованиям, выплатам и взносам.

**Более подробная информация** представлена в Политике по взаимодействию с местными сообществами, Заявлении в соответствии с Актом о современном рабстве, Политике в области прав человека, а также Процедуре по благотворительным, социальным, политическим пожертвованиям, выплатам и взносам.

## Взаимодействие со СМИ

Коммуникация между Компаниями Группы и обществом в целом осуществляется сотрудниками службы по связям с общественностью. Сотрудники не должны самостоятельно раскрывать информацию о Группе в СМИ или социальных сетях, так как это может повлечь риски для Группы, включая риски возможного разглашения внутренней и конфиденциальной информации. В случае сомнений, сотрудники должны консультироваться с руководителем или соответствующим должностным лицом, как указано во внутренних политиках и процедурах компании Группы.

### Принципы, которым мы следуем:

1. Вы не должны раскрывать третьим лицам непубличную или конфиденциальную информацию о Группе или о любой из Компаний Группы.
2. Сотрудники Группы не должны самостоятельно раскрывать информацию о Группе или о любой из Компаний Группы в СМИ или социальных сетях.

3. Мы создаем доверительную среду в коллективе, поддерживаем высказывание мнений и способствуем конструктивному внутреннему обсуждению.

## Взаимодействие с контрагентами

Политика по закупкам основывается на принципах повышения эффективности деятельности Группы посредством осуществления стратегического поиска поставщиков и закупок товаров и услуг в регионах присутствия Компаний Группы. Наша роль заключается в обеспечении безопасной и своевременной поставки надлежащих товаров и услуг по месту назначения.

Группа стремится строить свои отношения с поставщиками и подрядчиками на долгосрочной и взаимовыгодной основе.

Поставщик может приступать к осуществлению поставки и выполнению работ только после получения соответствующего заказа.

Основные принципы взаимодействия с поставщиками установлены Кодексом поведения поставщиков, который применяется ко всем поставщикам, их дочерним предприятиям и субподрядчикам, желающим вести деловые отношения с Компаниями Группы, а также ко всем сотрудникам Группы, особенно к тем, которые имеют прямые контакты с поставщиками от имени Группы.

### Принципы, которым мы следуем:

1. Компании Группы проводят комплексную проверку контрагентов перед заключением новых или продлением действующих договоров.
2. Мы активно взаимодействуем с нашими поставщиками с целью постоянного улучшения и внедрения положительных практик в рамках цепочки поставок.
3. Поскольку наши ключевые ценности основаны на честности, то мы ожидаем, что наши сотрудники и поставщики будут честны во всех деловых операциях.
4. В целях реализации основных принципов, изложенных в Кодексе поведения поставщиков, во всех регионах присутствия Компаний Группы мы внедряем внутренние процедуры, регулирующие отношения с поставщиками в соответствии с применимым законодательством и Кодексом поведения поставщиков.
5. Сотрудники Компаний Группы, задействованные в работе с поставщиками, агентами, представителями и посредниками, должны руководствоваться принципами Кодекса Поведения, Кодекса поведения поставщиков, а также соответствующих политик и процедур, регулирующих этические нормы поведения, и ознакомливать поставщиков, агентов, представителей и посредников, с которыми они взаимодействуют, с указанными кодексами, политиками и процедурами.
6. Все наши поставщики должны соблюдать Кодекс поведения поставщиков в качестве условия ведения бизнеса с Группой.
7. Компании Группы могут проводить проверку поставщиков или требовать от них сертификации или подтверждения соблюдения Кодекса поведения поставщиков, а также соответствующих политик и процедур, регулирующих этическое поведение.
8. Во всех Компаниях Группы действует эффективная система работы с обращениями в отношении неподобающих действий контрагентов.

**Более подробная информация** представлена в Кодексе поведения поставщиков, Политике по закупкам, Политике по противодействию коррупции и взяткам, Процедуре по использованию агентов, представителей и посредников и комплексной проверке контрагентов.

## Противодействие взяточничеству

В рамках приверженности принципам Глобального договора ООН, Группа в том числе руководствуется принципом в области противодействия коррупции. Группа стремится исключить взяточничество, вымогательство и прочие формы коррупции на своих предприятиях и в отношении цепочки поставок.

В Группе соблюдается политика абсолютной нетерпимости в отношении взяток, коррупции и содействующих платежей, как они определены в Политике по противодействию взяткам и коррупции.

Этот принцип распространяется на все сделки и соглашения Группы во всех местах ведения бизнеса. По каждому случаю взяточничества и коррупции, совершенному сотрудниками компаний Группы или иными связанными с Группой лицами, могут быть приняты последовательные и безотлагательные меры (включая увольнение и судебное преследование) против лиц, принявших участие во взяточничестве и коррупции, вне зависимости от стажа работы или должности.

Принципы, которым мы следуем:

1. Все компании Группы должны поддерживать эффективную систему внутреннего контроля и мониторинга сделок.
2. Руководство Группы должно обеспечивать эффективную оценку рисков и предпринимать необходимые меры для предотвращения взяточничества и коррупции.
3. Ни одно лицо, связанное с нашим бизнесом, не может напрямую или косвенно поручать, предлагать, обещать, выплачивать, передавать или получать взятки, содействующие платежи, а также участвовать в коммерческом подкупе.
4. В соответствии с требованиями внутренних регламентов в Компаниях Группы проводится ознакомление и регулярное обучение в отношении антикоррупционных политик и процедур.

**Более подробная информация** представлена в Политике по противодействию коррупции и взяткам, Политике применения мер воздействия за нарушение Политики по противодействию взяткам и коррупции, Процедуре по использованию агентов, представителей и посредников и комплексной проверке контрагентов, Кодексе поведения поставщиков.

## Мероприятия и подарки

Получение или предложение подарков, приглашений на встречи, связанных с деятельностью Группы, приемлемы, если их стоимость является разумной, они не являются слишком частыми и не могут быть истолкованы как стремление получить незаконную коммерческую выгоду, как стимул для инвестиций или как взятка.

Дарение и получение подарков деньгами строго запрещено.

Все чрезмерно дорогие подарки должны быть занесены в корпоративный реестр подарков, включая описание, приблизительную стоимость, а также информацию о дарителе и получателе, после согласования с соответствующим должностным лицом Компании Группы как указано во внутренних политиках и процедурах.

Во всех случаях, касающихся подарков и участия в мероприятиях, следует руководствоваться внутренними политиками и процедурами Группы.

Принципы, которым мы следуем:

1. Мы не предлагаем и не принимаем подарков в форме денег.
2. Мы выстраиваем деловые отношения, свободные от коррупции и коммерческого подкупа в соответствии с тендерными и антикоррупционными политиками и процедурами, утвержденными в Группе.

3. Когда мы предоставляем или принимаем подарки, поездки, проявляем или принимаем гостеприимство, мы должны быть уверены в их обоснованности, уместности и наличии допустимой деловой цели.

4. В соответствии с требованиями внутренних регламентов в Компаниях Группы проводится ознакомление и регулярное обучение в отношении применения политик и процедур, регламентирующих этичное поведение сотрудников.

**Более подробная информация** представлена в процедуре по представительским расходам, подаркам и мероприятиям.

## Взаимодействие с органами власти

Мы всегда стремимся поддерживать конструктивные и прозрачные отношения с органами власти и регулирующими органами в странах присутствия компаний Группы. Это взаимодействие должно всегда соответствовать высоким стандартам личного и профессионального поведения.

Компании Группы готовы к сотрудничеству с органами власти и судебными органами по любым законным информационным запросам или запросам об оказании содействия, обеспечивая при этом защиту конфиденциальной информации в соответствии с применимым законодательством.

Мы сотрудничаем с органами власти с целью разработки и поддержания проектов, которые принесут пользу местным сообществам. Правила предоставления благотворительных пожертвований в рамках таких проектов устанавливаются процедурой по благотворительным, социальным, политическим пожертвованиям, выплатам и взносам.

При этом необходимо избегать предоставления подарков и льгот государственным должностным лицам за исключением рекламной продукции, указанной в процедуре по представительским расходам, подаркам и мероприятиям. Если сотрудник собирается предложить государственному должностному лицу подарок или льготу, он должен получить предварительное согласие соответствующего должностного лица, полностью следуя процедурам, указанным во внутренних политиках компании Группы.

### Принципы, которым мы следуем:

1. Компании Группы готовы к сотрудничеству по каждому законному информационному запросу и запросу об оказании содействия органов власти или судебных органов, обеспечивая при этом защиту конфиденциальной информации в соответствии с применимым законодательством.

2. Политические пожертвования от имени Группы строго запрещены.

3. Если сотрудник собирается предложить государственному должностному лицу подарок или льготу, он должен получить предварительное согласие соответствующего должностного лица, полностью следуя установленным внутренним процедурам.

4. В соответствии с требованиями внутренних регламентов в Компаниях Группы проводится ознакомление и регулярное обучение в отношении применения политик и процедур, регламентирующих этичное поведение сотрудников.

**Более подробная информация** представлена в процедуре по благотворительным, социальным, политическим пожертвованиям, выплатам и взносам, Политике по взаимодействию с местными сообществами, процедуре по представительским расходам, подаркам и мероприятиям, а также Политике по противодействию взяткам и коррупции.

## Принципы ведения деятельности, защита собственности, информации и репутации

### Соблюдение законов и нормативных положений

Все сотрудники Группы, а также третьи лица, к кому применим Кодекс поведения, должны соблюдать законы, правила и профессиональные стандарты той страны, где они работают.



Финансовые и юридические подразделения компаний Группы осуществляют мониторинг действующих правовых норм, а также обновления законодательства во всех юрисдикциях, в которых представлены компании Группы, обеспечивая их применение на практике, при необходимости привлекая ведущих внешних экспертов.

#### Принципы, которым мы следуем:

1. Компании Группы отслеживают и обеспечивают соблюдение действующих норм и изменений законодательства.
2. Мы ведем бизнес строго в соответствии с применимым законодательством и ожидаем того же от наших контрагентов и деловых партнеров.

### Антимонопольное законодательство и законодательство о конкуренции

Мы поддерживаем свободное предпринимательство и честно конкурируем на рынке во всех регионах присутствия Компаний Группы. Мы всегда ведем бизнес, строго следуя законодательным нормам, способствующим конкуренции и защите потребителей.

Нарушение антимонопольного законодательства и законодательства о конкуренции может повлечь за собой крупные штрафы, способные подорвать нашу финансовую стабильность и привести к серьезным санкциям в отношении вовлеченных лиц (вплоть до лишения свободы) и утрате доверия наших клиентов.

#### Принципы, которым мы следуем:

1. Мы избегаем любых официальных и неофициальных договоренностей, которые могут ограничивать конкуренцию.
2. Мы ведем бизнес честно и ожидаем того же от наших конкурентов и деловых партнеров.

**Более подробная информация** представлена в Политике по добросовестной конкуренции и антимонопольным практикам.

### Инсайдерская информация и сделки

Компании Группы обеспечивают безопасное хранение инсайдерской и конфиденциальной информации. Сотрудники не должны использовать такую информацию, кроме как при выполнении своих должностных обязанностей в Компаниях Группы.

Инсайдерской информацией является неопубликованная информация, которая имеет прямое или косвенное отношение к Группе и которая, будь она обнародована, могла бы оказать значительное влияние на стоимость акций и других ценных бумаг Polymetal. По всем вопросам, касающимся инсайдерской информации и сделок с ценными бумагами Polymetal, следует руководствоваться Правилами соблюдения норм о недопущении злоупотреблений на рынке.

#### Принципы, которым мы следуем:

1. Вы должны полностью соблюдать требования применимого законодательства в области инсайдерской информации.
2. Вы никогда не должны использовать инсайдерскую информацию в целях покупки, продажи или совершения других операций с ценными бумагами Polymetal и прочими активами.
3. Вы не должны раскрывать третьим лицам непубличную или конфиденциальную информацию о Группе.

**Более подробная информация** представлена в Правилах соблюдения норм о недопущении злоупотреблений на рынке.

## Защита конфиденциальной информации

Конфиденциальная информация - документы, материалы, данные, а также иная информация в материальной и нематериальной форме, которые являются конфиденциальными, содержат коммерческую тайну, иную закрытую информацию, и имеют отношение к Компаниям Группы, настоящим и потенциальным клиентам, поставщикам, инвесторам и другим релевантным третьим лицам.

Все сотрудники должны предпринимать все возможные меры для сохранения Конфиденциальной информации в тайне и использовать такую информацию только согласно принципу служебной необходимости для выполнения своих должностных обязанностей (а не, например, для извлечения собственной выгоды и обогащения). Контрагенты должны выполнять обязательства по защите Конфиденциальной информации Группы в соответствии с применимым законодательством и соглашениями о неразглашении.

В соответствии с внутренними политиками и процедурами в Компаниях Группы определены сведения ограниченного доступа, включая персональные данные и другую Конфиденциальную информацию. Если сотрудник получил доступ к такой информации, он должен предпринять все возможные меры для охранения ее в тайне. Использовать или передавать такую информацию можно только согласно принципу служебной необходимости для выполнения своих должностных обязанностей. Сотрудники должны ознакомиться и строго следовать принятым в Компаниях Группы процедурам и регламентам по защите конфиденциальной информации.

### Принципы, которым мы следуем:

Мы применяем надлежащие методы защиты сведений ограниченного доступа, включая:

1. Предоставление сотрудникам и контрагентам доступа к информации только при необходимости и в том объеме, насколько это обусловлено выполнением возложенных на них функций.
2. Обязательство сотрудников, имеющих доступ к Конфиденциальной информации соблюдать положения внутренних политик и процедур в отношении защиты Конфиденциальной информации, которые включают правила обращения, порядок учета и хранения, а также иные меры по защите Конфиденциальной информации.
3. Уважение конфиденциальности информации других лиц и использование указанной информации только в соответствии с соглашением о конфиденциальности. Порядок обеспечения безопасности конфиденциальной информации других организаций определен во внутренних политиках и процедурах Компаний Группы.

Сотрудники не должны раскрывать (будь то в письменной форме или иным другим способом, при личном разговоре один на один, в ходе дискуссии, на встречах или путем публикации информации в социальных сетях) закрытую коммерческую информацию или Конфиденциальную информацию о Группе, ценных бумагах Polymetal, деловых операциях, планах, финансовом состоянии, результатах или планах развития. Сотрудники должны быть особенно осторожны, чтобы случайно не раскрыть подобную информацию при выступлении с докладами или предложениями для деловых партнеров, контрагентов, инвесторов, органов власти или любых других третьих лиц.

## Защита персональных данных

Мы относимся к защите персональных данных сотрудников и иных лиц со всей ответственностью и в соответствии с нормами применимого законодательства.

### Принципы, которым мы следуем:

1. Мы собираем персональные данные только в законных целях.
2. Мы обеспечиваем безопасную обработку персональных данных, исключая угрозы конфиденциальности, целостности и доступности таких данных.

3. Мы применяем надлежащие технические и организационные меры для сбора, обработки и хранения персональных данных.

Сотрудникам предоставляется доступ к персональным данным только, если это обусловлено их должностными функциями. Сотрудники и контрагенты, участвующие в обработке персональных данных, обязаны принимать все доступные меры по обеспечению конфиденциальности и безопасности таких данных в соответствии с применимым законодательством, договорными обязательствами и внутренними политиками и процедурами Компаний Группы в области защиты персональных данных. Нарушение указанных обязательств и, где применимо, внутренних политик и процедур может привести к дисциплинарной ответственности и/или правовым последствиям.

**Более подробная информация** представлена в уведомлении о конфиденциальности персональных данных, размещенном на сайте Группы [www.polymetalinternational.com](http://www.polymetalinternational.com), а также в политиках и регламентах, утвержденных и действующих в Компаниях Группы.

## Защита интеллектуальной собственности

Сотрудники, которые создают объекты интеллектуальной собственности в ходе трудовой деятельности в Компаниях Группы, должны понимать, что права на интеллектуальную собственность принадлежат Группе в рамках применимого законодательства.

Также в процессе нашей деятельности мы на законном основании можем получать доступ к конфиденциальной информации и интеллектуальной собственности третьих лиц. Мы обеспечиваем конфиденциальность полученной нами информации в соответствии с договором с третьим лицом и применимым законодательством. Мы также гарантируем, что используем права третьих лиц на интеллектуальную собственность только в пределах, разрешенных третьим лицом.

Сотрудники, получившие в ходе своей трудовой деятельности доступ к конфиденциальной информации и интеллектуальной собственности третьих лиц, могут использовать ее только для тех служебных целей, для которых она была предоставлена. Сотрудники должны сохранять конфиденциальность указанной информации и соблюдать необходимые ограничения в порядке, установленном внутренними регламентами Компаний Группы. Контрагенты, получившие доступ к интеллектуальной собственности Компании Группы должны выполнять обязательства в соответствии с применимым законодательством и договором.

## Поддержание прозрачности и полноты раскрытия информации

Мы поддерживаем прозрачные и стабильные отношения с инвесторами и акционерами. Доверию со стороны финансовых институтов способствует четкое и регулярное информирование о важнейших событиях производственной, социальной и экологической деятельности Компаний Группы. Для нас ключевым является поддержание открытого диалога с обществом, а также обеспечение прозрачности и системности наших усилий.

Совет директоров несет ответственность за общее направление, управление, результаты деятельности и долгосрочный стабильный успех Группы. Он определяет стратегию и цели Группы, учитывая потребности всех заинтересованных сторон.

Группа стремится к прозрачности финансовой отчетности, а также нефинансовых показателей, для лучшего понимания инвесторами и акционерами деятельности Группы и облегчения принятия информированных инвестиционных решений. Любая информация, раскрываемая в финансовых отчетах и официальных документах, включая информационные пресс-релизы Группы, которые представляются в регулирующие органы по рынку ценных бумаг и биржам и в другие службы информирования общественности, должна быть полной, справедливой, своевременной, точной и понятной.

Для обеспечения точной отчетности Группа пользуется услугами как внутренних, так и внешних аудиторов. Мы сотрудничаем с аудиторами и предоставляем аудиторам или проверяющим точную, своевременную и честную информацию. Сотрудникам запрещается неподобающим образом воздействовать, манипулировать или вводить в заблуждение аудиторов. Отказ от сотрудничества с аудиторами или проверяющими может привести к применению мер дисциплинарного воздействия вплоть до увольнения.

## Принципы, которым мы следуем:

1. Все заинтересованные стороны Группы получают четкую и регулярную информацию о важнейших событиях производственной, социальной и экологической деятельности Компаний Группы в рамках ежегодной отчетности, а также из регулярных пресс-релизов о крупных сделках и событиях Группы
2. Мы руководствуемся принципами прозрачности, систематичности, эффективности, надежности и честности.
3. На нас лежит обязанность соблюдать баланс между прозрачным предоставлением информации и сохранением конфиденциальности данных.

## Охрана окружающей среды

Компании Группы неизменно следуют цели сохранения природы путем минимизации загрязнения, управления экологическими рисками и придерживаются передовых отраслевых практик на предприятиях.

Группа придерживается строгих международных стандартов в области устойчивого развития независимо от месторасположения наших предприятий и условий деятельности.

Корпоративные политики Группы направлены на снижение рисков (при этом первостепенное внимание уделяется соблюдению нормативных требований), применение передовых отраслевых практик и непрерывное улучшение. Они подкреплены Системой экологического менеджмента (СЭМ), которая была создана с целью минимизации последствий негативного влияния Группы на окружающую среду, защиты биологического разнообразия и здоровья людей.

Компании Группы нацелены на внедрение эффективных ресурсосберегающих технологий и использование материалов с наименьшим воздействием на окружающую среду.

## Принципы, которым мы следуем:

1. Мы стремимся минимизировать возможный негативный эффект от производственной деятельности, для чего постоянно совершенствуем методы управления производством, снижаем риски возникновения аварийных ситуаций в технологических процессах производства, при перевозке опасных грузов и их хранении на складах, обеспечиваем максимальную эффективность производственного экологического контроля и регулярно проводим экологические аудиты.
2. Мы стремимся вовлекать наших сотрудников и местные сообщества в экологические программы посредством повышения доступности экологической информации и проведения мероприятий экологической направленности.
3. Мы уделяем значительное внимание информированию заинтересованных сторон посредством корпоративных и региональных СМИ в отношении реализуемых экологических программ и предпринимаемых мер по повышению экологической безопасности.

**Более подробная информация** представлена в Экологической политике, Политике безопасного управления гидротехническими сооружениями, Энергетической политике, Политике управления выбросами парниковых газов, а также Политике закрытия месторождений.

## Внедрение и соблюдение

Руководители всех уровней отвечают за формирование корпоративной культуры и создание благоприятной рабочей среды в подразделениях компаний Группы. Мы ожидаем, что руководители будут служить примером воплощения поведения и принципов, указанных в настоящем Кодексе. Руководители наделены полномочиями для надлежащего решения возникающих задач, при этом первостепенное значение имеет сохранение имиджа и репутации Группы. Любые вопросы, касающиеся добросовестности или деловой этики, подлежат незамедлительному решению.

Настоящий Кодекс является неотъемлемой частью и рассматривается в контексте принципов и подходов, более подробно рассмотренных в других политиках и процедурах Группы,

регламентирующих деловую этику, а также вопросы промышленной безопасности, социальные и экологические вопросы. Данные документы доступны на сайте Polymetal.

Обязанность по внедрению и соблюдению Кодекса полностью лежит на Компаниях Группы. Каждая Компания Группы обязана внедрять внутренние политики и процедуры, регулирующие этическое поведение, в соответствии с настоящим Кодексом при условии, если они не противоречат законодательству и/или нормативным требованиям региона присутствия Компании Группы.

С внутренними политиками и процедурами Компаний Группы, регламентирующими этическое поведение сотрудников, можно ознакомиться на внутреннем портале соответствующей компании. Все сотрудники осведомлены о существовании данных политик и знают, где они размещены. Текст политик также можно получить, обратившись в соответствующие подразделения Компаний Группы в зависимости от специализации.

Невыполнение предписаний настоящего Кодекса является серьезным нарушением и может послужить причиной привлечения сотрудника к дисциплинарной ответственности, в том числе увольнения, в соответствии с нормами применимого законодательства, а также внутренними политиками и процедурами соответствующей Компаний Группы. За подобные нарушения санкции могут быть также применены в отношении подрядчиков, руководителей, должностных лиц, директоров и деловых партнеров, а также третьих лиц, привлеченных Группой или предоставляющих услуги от лица Группы. Во многих юрисдикциях нарушения подобного рода могут повлечь за собой разбирательство в отношении физических лиц в суде или регуляторных органах. Данные органы могут применять существенные меры наказания к третьим сторонам, действующим от лица Группы. Группа может расторгнуть отношения с третьим лицом, нарушившим положения настоящего Кодекса или других применимых политик и процедур.

В соответствии с требованиями внутренних регламентов в Компаниях Группы проводится ознакомление и регулярное обучение в отношении применения политик и процедур, регламентирующих этическое поведение сотрудников.

## **Утверждение и контроль**

Настоящий Кодекс утверждается Советом директоров Polymetal. В зависимости от своей специализации Комитеты Совета директоров (далее именуемые "Комитеты") следят за исполнением принципов настоящего Кодекса, а также рассматривают соответствующие отчеты руководства.

Кодекс пересматривается Комитетами по мере необходимости, но не реже одного раза в три года на предмет его актуальности и соответствия применимым стандартам и практикам. В случае необходимости Комитеты могут выносить рекомендуемые ими изменения на одобрение Совета директоров.

Руководство Компаний Группы проводит регулярную оценку соблюдения принципов настоящего Кодекса, а также внутренних политик и процедур для обеспечения соответствия ключевым направлениям и подходам. Контроль за применением настоящего Кодекса осуществляют должностные лица каждой Компании Группы в зависимости от рассматриваемого направления.

## Часто задаваемые вопросы

<b>О Кодексе поведения</b>	
?	Зачем нужен Кодекс поведения?
!	Кодекс поведения – это документ, отражающий ценности и фундаментальные принципы, лежащие в основе корпоративной культуры и этики. Группа ожидает, что все сотрудники независимо от их должностного положения, ранга или квалификации, а также соответствующие третьи лица, будут ежедневно действовать в соответствии с ценностями и принципами, предусмотренными Кодексом, как на рабочем месте, так и вне его. Со своей стороны, Компании Группы стремятся создать безопасную рабочую атмосферу, которая способствует достижению профессионального успеха.
?	Что лежит в основе Кодекса поведения Группы?
!	Кодекс основан на ценностях Группы, определяющих ее корпоративную культуру в целом, и в частности - принципы этичного поведения для всех штатных и временных сотрудников, подрядчиков, руководителей, должностных лиц, директоров и деловых партнеров, а также третьих лиц, нанятых или привлеченных, или предоставляющих услуги от имени любой из Компаний Группы. Кодекс также отражает приверженность Группы принципам Глобального Договора ООН.
?	Какое влияние на эффективность деятельности Компаний Группы оказывает соответствие или несоответствие Кодексу поведения?
!	Для достижения стратегических целей и задач в своей деятельности Компании Группы должны придерживаться установленных ценностей Группы. Несоблюдение принципам Кодекса означает несоблюдение ценностей Группы и подхода к корпоративной культуре в целом и может повлечь за собой определенные риски, что в свою очередь негативным образом отразится на общей эффективности деятельности.  Несоблюдение стандартов, изложенных в Кодексе, может также повлечь за собой значительные финансовые и репутационные потери для Группы.
<b>Применение Кодекса поведения</b>	
?	Применяется ли Кодекс поведения к каким-либо третьим сторонам Группы?
!	Принципы данного Кодекса применяются ко всем подрядчикам, бизнес-партнерам и третьим лицам, привлеченным Группой или предоставляющим услуги от имени Группы.  Невыполнение предписаний настоящего Кодекса является серьезным нарушением. Группа может расторгнуть отношения с третьим лицом, нарушившим положения настоящего Кодекса или других применимых политик и процедур, касающихся деловой этики. Во многих юрисдикциях нарушения подобного рода могут повлечь за собой разбирательство в отношении физических лиц в суде или регуляторных органах, что может также повлечь за собой существенные штрафные санкции.
?	Каким образом третья сторона может получить разъяснения, касающиеся этичного поведения или сообщить Группе о своих опасениях?
!	Вы можете получить разъяснения, обратившись к соответствующим контактам, указанным в разделе Кодекса «Получение разъяснений о практиках корпоративного поведения Группы и информирование о потенциальных нарушениях».  Если у вас возникли какие-либо опасения, вы можете сообщить о них, связавшись с Группой посредством горячей линии как указано в разделе Кодекса «Получение

	разъяснений о практиках корпоративного поведения Группы и информирование о потенциальных нарушениях».
?	Что должен делать сотрудник, если не уверен, соблюдает ли он принципы/правила Кодекса поведения?
!	Если вы сомневаетесь в правильности вашего решения, в первую очередь вам следует воспользоваться проверочными вопросами в разделе «Какое значение Кодекс поведения имеет лично для вас». Если у вас все еще остались вопросы или сомнения, вы всегда можете обратиться за помощью к своему руководителю или к контактам, указанным в разделе Кодекса «Получение разъяснений о практиках корпоративного поведения Группы и информирование о потенциальных нарушениях».
?	Что должны делать сотрудники, если они не уверены, что все процессы в их работе отвечают требованиям Кодекса поведения?
!	Если вы сомневаетесь, вы всегда можете обратиться за помощью к контактам, указанным в разделе Кодекса «Получение разъяснений о практиках корпоративного поведения Группы и информирование о потенциальных нарушениях», в том числе сообщив об этом на горячую линию.
?	Что произойдет с сотрудниками, нарушившими Кодекс поведения?
!	Группа серьезно относится к несоблюдению Кодекса. В соответствующих случаях нарушение Кодекса и/или соответствующих политик и процедур приведет к дисциплинарным взысканиям, в том числе увольнению в соответствии с применимым законодательством, а также внутренними политиками и процедурами соответствующей Компании Группы.
<b>Охрана здоровья и безопасность труда</b>	
?	Стандарты промышленной безопасности и охраны труда на предприятии Группы, где я работаю, очень строгие. В других компаниях региона, где я работал(а) ранее, нормы безопасности более гибкие. Следует ли мне всегда соблюдать стандарты, установленные на предприятии Группы, где я работаю?
!	Да! Вы должны всегда соблюдать внутренние стандарты предприятия, где вы работаете. Все Компании Группы стремятся соответствовать самым строгим международным стандартам по охране здоровья и труда и обеспечить каждому сотруднику безопасное рабочее место, предпринимая меры, направленные на исключение рисков несчастных случаев и получения травм. Всем сотрудникам предоставляется обучение по промышленной безопасности. Сотрудники, в свою очередь, должны принимать все меры для обеспечения собственной безопасности и следовать стандартам безопасности на предприятиях. Каждому сотруднику, независимо от должности, необходимо понимать, что недопустимо рисковать жизнью и здоровьем ради выполнения производственного плана.
<b>Справедливое обращение и равенство в трудовых отношениях</b>	
?	Один из моих коллег весьма некорректно высказался в мой адрес в корпоративной переписке, в которой были скопированы и другие члены нашего отдела. Я нахожу это очень обидным, но не уверен(а), стоит ли мне напрямую обсуждать этот инцидент с коллегой. Как мне поступить в данной ситуации?
!	Соблюдение принципа взаимоуважения и корректного обращения является ключевым требованием для всех сотрудников Группы. Оскорбительное поведение в рамках любых форм деловых взаимоотношений и взаимодействий недопустимо.  Если вам некомфортно обсуждать высказывание коллеги с ним\с ней напрямую, обратитесь к вашему руководителю. Кроме того, вы можете озвучить проблему, позвонив на конфиденциальную линию или обратившись по соответствующему адресу

	электронной почты, как указано в разделе Кодекса «Получение разъяснений о практиках корпоративного поведения Группы и информирование о потенциальных нарушениях».
<b>Благотворительные пожертвования, взаимодействия с обществом и населением</b>	
?	Могу ли я предложить социальный проект или социальную/волонтерскую инициативу и как это сделать?
!	Можете. Вам следует обратиться в соответствующую компанию Группы по региональным контактам или направить заявку через сайт <a href="http://www.polymetalinternational.com">www.polymetalinternational.com</a> .
?	Где можно узнать о социальной и общественной деятельности Группы?
!	Вся информация, касающаяся социальной и общественной деятельности Группы представлена в Отчете по устойчивому развитию, а также на сайте Polymetal. Информацию о социальной деятельности компаний Группы можно также получить на корпоративном портале, из публикаций региональных СМИ, или обратившись в региональную службу по связям с общественностью.
?	Что делать, если кто-то из моих знакомых/родственников спрашивает, как обратиться в компанию Группы, предложить проект, попросить благотворительную помощь?
!	Вам следует сообщить региональные контакты службы по связям с общественностью.
<b>Раскрытие информации (СМИ, социальные сети и т.д.)</b>	
?	Меня попросили рассказать, где я работаю, в социальных сетях/дать интервью СМИ. Как следует поступить в данной ситуации?
!	Коммуникация от имени Группы организуется сотрудниками службы по связям с общественностью. Сотрудники компаний Группы не должны самостоятельно раскрывать информацию о Группе в СМИ или социальных сетях.  Вам необходимо уведомить сотрудников службы по связям с общественностью соответствующего регионального подразделения, а также, при необходимости, вашего руководителя о поступившем вам предложении дать интервью или предоставить информацию о Группе любым другим способом, включая публикации в социальных сетях.
<b>Взаимодействие с контрагентами</b>	
?	Могу ли я порекомендовать ту или иную фирму в качестве поставщика компании Группы, где я работаю?
!	В каждой компании Группы действуют определенные Тендерные процедуры, а также внутренние политики и процедуры в отношении привлечения и взаимодействия с контрагентами. По всем вопросам, касающимся взаимодействия с контрагентами, следует обращаться к соответствующим контактам:  Polymetal International plc <a href="mailto:ethics@polymetalinternational.com.cy">ethics@polymetalinternational.com.cy</a>  Компании Группы <a href="mailto:pme@polymetal.kz">pme@polymetal.kz</a> (Казахстан) <a href="mailto:tdpm@polymetal.ru">tdpm@polymetal.ru</a> (Россия)  Вам также стоит помнить, что в соответствии с Кодексом поведения необходимо избегать обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов (см. стр. 12 Кодекса).



?	Помимо Кодекса поведения есть ли другие политики в области взаимодействия с поставщиками/контрагентами?
!	<p>В Группе также действуют Политика по закупкам, Кодекс поведения поставщиков, Процедура по использованию агентов, представителей и посредников и комплексной проверке контрагентов. Все указанные политики и процедуры размещены на сайте Polymetal. Также в компаниях Группы утверждены внутренние регламенты в отношении взаимодействия с поставщиками/контрагентами, которые можно найти на корпоративном портале компаний Группы. Дополнительную информацию можно также получить, обратившись к соответствующим контактам:</p> <p>Polymetal International plc <a href="mailto:ethics@polymetalinternational.com.cy">ethics@polymetalinternational.com.cy</a></p> <p>Компании Группы <a href="mailto:pme@polymetal.kz">pme@polymetal.kz</a> (Казахстан)  <a href="mailto:tdpm@polymetal.ru">tdpm@polymetal.ru</a> (Россия)</p>
<b>Антикоррупционные процедуры (включая подарки и мероприятия)</b>	
?	Я работаю в подразделении по взаимодействию с поставщиками. Представитель одного из поставщиков приглашает меня на деловой ужин. Могу ли я пойти?
!	<p>Получение или дарение подарков, принятие приглашений на встречи, связанных с деятельностью Группы, приемлемы, если их стоимость является разумной, они не являются слишком частыми и не могут быть истолкованы как стремление получить незаконную коммерческую выгоду, как стимул для инвестиций или как взятка. Для получения подробной информации вам следует ознакомиться с внутренними процедурами Компании Группы, где вы работаете, регламентирующими представительские расходы, подарки и мероприятия.</p> <p>Если вы сомневаетесь, вам следует обсудить этот вопрос с вашим руководителем или обратиться за помощью к контактам, указанным в разделе Кодекса «Получение разъяснений о практиках корпоративного поведения Группы и информирование о потенциальных нарушениях».</p>
<b>Уведомления о нарушении Кодекса, а также всех иных типах нарушений</b>	
?	Могу ли я воспользоваться горячей линией анонимно?
!	<p>Горячая линия используется для приема сообщений о готовящихся или свершившихся фактах коррупции, хищений, взяточничества, мошенничества, злоупотреблений служебным положением, ущемления прав работников, участников закупочных процедур, ненадлежащем поведении контрагентов и поставщиков, а также случаях домогательств, травли, угроз, насилия и морально-психологического воздействия, алкогольного или наркотического опьянения, угрозы здоровью и/или безопасности людей, нанесения вреда окружающей среде, фактах разглашения или неправомерного использования конфиденциальных сведений, нарушений действующего законодательства и нормативных актов. Кроме того, горячая линия может быть использована родственниками сотрудников Группы компаний и подрядных организаций в случае потери связи с работающими близкими на длительный период и иных проблемных ситуациях.</p> <p>Все обращения тщательным образом обрабатываются и расследуются на конфиденциальной основе. Предпринимаются все возможные меры для сохранения анонимности таких сообщений.</p>
?	Если я сообщу о нарушении Кодекса (антикоррупционных процедур, иных типах нарушений), может ли это повлечь негативные для меня последствия (увольнение, лишение премии и т.п.)?
!	В компаниях Группы запрещено наказывать лиц, которые, руководствуясь лучшими намерениями, сообщают о возможных нарушениях Кодекса, а также всех иных типах

	<p>нарушений. Таким лицам предоставляется полная защита, с сохранением анонимности в соответствии с Процедурой уведомления о подозрениях в совершении неправомерных действий, а также в соответствии с применимым законодательством о защите лиц, раскрывающих информацию о нарушениях.</p>
<p><b>Операции с ценными бумагами Polymetal, инсайдерская информация, защита конфиденциальной информации и персональных данных</b></p>	
?	<p>Я являюсь сотрудником компании Группы. Мои родственники и друзья часто спрашивают меня о Группе и о том, стоит ли им приобрести акции Polymetal. Как следует поступать в данной ситуации?</p>
!	<p>Не зависимо от того, идет речь о покупке или продаже акций, нормы обращения с инсайдерской информацией действуют одинаково. Если вы обладаете непубличной информацией, которая может повлиять на стоимость акций в случае ее публикации, или любой конфиденциальной информацией, вам категорически запрещено сообщать такую информацию любым третьим лицам (включая, но не ограничиваясь родственниками, друзьями, коллегами, не вовлеченным в соответствующий проект), в том числе рекомендовать или совершать те или иные операции с акциями Polymetal на основании этой информации. По всем вопросам, касающимся операций с акциями Polymetal следует обращаться к Корпоративному секретарю Polymetal.</p>
?	<p>У меня есть возможность просматривать рабочие документы/отвечать на звонки по пути в офис в общественном транспорте/такси. Можно ли так делать?</p>
!	<p>Обсуждать внутреннюю (в частности, конфиденциальную) информацию о Группе в публичных местах запрещено. Если все-таки возникла необходимость обсуждения подобных вопросов в публичном месте (например, если нужно ответить на звонок), удостоверьтесь, что посторонние не могут вас услышать. Также необходимо воздерживаться от просмотра внутренних материалов в публичных местах и, если такая необходимость вынужденно возникла, следует принять меры по исключению возможности окружающих ознакомиться с просматриваемыми вами материалами (в наземном транспорте, в самолете, на конференциях и т.д.), например, использовать специальные приспособления для экрана.</p>
?	<p>Где можно ознакомиться с политиками и процедурами в области защиты конфиденциальной информации?</p>
!	<p>Чтобы ознакомиться с политиками и процедурами в области защиты конфиденциальной информации вы можете обратиться к сотрудникам Дирекции по экономической безопасности соответствующей Компании Группы или к иному должностному лицу как определено во внутренних политиках и процедурах Компании Группы.</p>
?	<p>Где можно ознакомиться с политиками и процедурами в области защиты персональных данных?</p>
!	<p>С уведомлением о конфиденциальности персональных данных вы можете ознакомиться на сайте Группы <a href="http://www.polymetalinternational.com">www.polymetalinternational.com</a>. Также сотрудники и их представители в любой момент могут ознакомиться с документами Компании Группы, устанавливающими порядок обработки персональных данных сотрудников, а также получить разъяснения об их правах и обязанностях в этой области, обратившись в дирекцию по персоналу соответствующей Компании Группы или иному должностному лицу как определено во внутренних политиках и процедурах Компаний Группы.</p>