

УТВЕРЖДЕН
Советом Директоров
Polymetal International plc

КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ
ГРУППЫ КОМПАНИЙ POLYMETAL

(новая редакция от 21 марта 2018 г.)

Обращение Главного исполнительного директора Группы компаний Polymetal International plc

Масштабы деятельности группы компаний Polymetal International plc (Polymetal, «Группа»)¹ сопряжены с высокой ответственностью как перед акционерами, так и перед сотрудниками, партнерами и обществом в целом.

Мы выработали ряд фундаментальных принципов ведения бизнеса (Кодекс Поведения) для того, чтобы вести нашу деятельность в соответствии с самыми высокими этическими и юридическими стандартами.

В нашей системе ценностей центральное место занимает обеспечение честного, открытого и добросовестного ведения бизнеса. Polymetal абсолютно нетерпим к взяткам, обману и коррупции, они противозаконны и совершенно противоположны тем принципам, которых мы придерживаемся. Члены Совета директоров, руководители и сотрудники должны всегда осуществлять свою деятельность в соответствии с Кодексом Поведения и Политикой по противодействию взяткам и коррупции.

Polymetal придерживается и реализует в процессе своей деятельности общепризнанные и общезначимые деловые и этические принципы, приверженность которым мы подтвердили, присоединившись к Глобальному договору ООН (Global Compact of the United Nations), и интегрировав описанные в Глобальном договоре ООН универсальные принципы в свою деятельность. Polymetal разделяет убеждение, что деловая практика, опирающаяся на универсальные принципы, содействует большей устойчивости, справедливости и представительности глобального рынка и способствует формированию процветающего и преуспевающего общества.

Настоящий Кодекс является составной частью реализуемой Группой политики, свидетельствующей о приверженности мировым стандартам ведения бизнеса. В дополнение к внутренним политикам и процедурам, международным обязательствам, принятым Группой, настоящий Кодекс фиксирует стандарты в процессе внутреннего и внешнего взаимодействия

Любой сотрудник Polymetal обязан неукоснительно соблюдать положения настоящего Кодекса и предусмотренные Кодексом Положения и процедуры при выполнении своих трудовых функций независимо от должностного положения, ранга или иного статуса.

Пожалуйста, убедитесь, что Вы внимательно прочитали Кодекс Поведения и поняли, какое именно поведение ожидается от Вас в Polymetal.

Главный исполнительный директор
Группы компаний Polymetal

В.Н. Несис

¹ Компания Polymetal International plc и все ее дочерние общества

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Введение	4
1.1. Действие Кодекса	4
1.2. Принципы, которыми мы руководствуемся	4
2. Отношения внутри Группы компаний Polymetal.....	6
2.1. Справедливое обращение и равенство в трудовых отношениях	6
2.2. Притеснения и домогательства.....	7
2.3. Охрана здоровья, труда и безопасность персонала	7
2.4. Запрещенные вещества	8
2.5. Конфликт интересов	8
3. Внешние отношения	9
3.1. Противодействие взяточничеству	9
3.2. Мероприятия и подарки	9
3.3. Отношения с органами власти.....	9
3.4. Антимонопольное законодательство и законодательство о конкуренции	10
3.5. Отношения с обществом.....	10
4. Защита собственности, информации и репутации	11
4.1. Инсайдерская информация и сделки с ценными бумагами.....	11
4.2. Защита конфиденциальной информации	11
4.3. Поддержание прозрачности и полноты раскрытия информации	11
5. Защита окружающей среды	12

1. Введение

1.1. Действие Кодекса

Настоящий Кодекс Поведения одобрен Советом Директоров Polymetal International plc и представляет собой изложение принципов и требований, которые регулируют этическое ведение бизнеса Polymetal.

Настоящий Кодекс регулирует не только этическое поведение сотрудников и их взаимоотношения в коллективе (глава Отношения внутри Группы компаний Polymetal), но также морально-этические основы взаимоотношений между сотрудниками и партнерами, сотрудниками и органами власти, сотрудниками и обществом (глава Внешние отношения). Настоящий Кодекс размещен на общедоступном веб-сайте Polymetal International plc. Внутренние документы компаний Группы, регламентирующие этическое поведение сотрудников, размещены на внутренней сети соответствующих компаний, доводятся до сведения и доступны для всех сотрудников.

Невыполнение предписаний настоящего Кодекса или иных внутренних документов, регламентирующих этическое поведение сотрудников компаний Группы в соответствии с нормами применимого законодательства, является серьезным нарушением и может привести к дисциплинарным мерам, вплоть до прекращения трудовых отношений с сотрудником, а также повлечь за собой гражданско-правовые или уголовные санкции. Эти последствия относятся не только к сотрудникам, совершившим правонарушение, но также и к тем, кто потворствует правонарушению, не сообщил об известном ему правонарушении и не предпринял необходимые меры по предотвращению или выявлению правонарушения, или тем, кто применяет меры неблагоприятного воздействия в отношении лиц, сообщившим о потенциальном или имевшем место нарушении.

При возникновении сложной ситуации, в которой сотрудник не знает, как поступить, он должен посоветоваться со своим руководителем.

Далее по тексту Кодекса Поведения «Мы» означает всех сотрудников Группы компаний Polymetal, включая весь персонал и руководителей любого уровня.

1.2. Принципы, которыми мы руководствуемся

Честность и открытость

- Мы стремимся к тому, чтобы наша деятельность соответствовала самым высоким профессиональным, этическим и бизнес-стандартам.

Мы стремимся устанавливать долгосрочные, честные, открытые и конструктивные отношения со всеми заинтересованными сторонами, включая акционеров, деловых партнеров, органы власти, СМИ и общество, а также сотрудников независимо от их статуса.

Соблюдение законов

Все сотрудники Polymetal и все, к кому применим настоящий Кодекс, должны соблюдать законы, правила и профессиональные стандарты той страны, где они работают.

Противодействие взяткам и коррупции

- Ни одно лицо, связанное с нашим бизнесом, не должно прямо или косвенно поручать, предлагать, обещать, выплачивать, передавать или получать взятки, содействующие платежи (вознаграждения за упрощение формальностей и сокращение сроков), а также участвовать в коммерческом подкупе.

Размер предложенной или выплаченной взятки, содействующего платежа или коммерческого подкупа не имеет значения; правонарушение считается совершенным даже и в том случае, если взятка фактически не была передана.

В данных вопросах необходимо руководствоваться Политикой по противодействию взяткам и коррупции Группы компаний Polymetal.

Нетерпимость к обману

- Polymetal твердо придерживается необходимости предупреждения, выявления и надлежащего расследования фактов обмана и рассчитывает на аналогичный подход к данному вопросу со стороны своих деловых партнеров.

Обман может проявляться в составлении недостоверной финансовой отчетности, составлении сознательно искаженных или фиктивных документов, незаконном присвоении имущества, воровстве, мошенничестве, взятках или коррупции, утаивании конфликта интересов.

Недопустимость необоснованных подарков и представительских расходов

- Все сотрудники компаний Группы и все, к кому применим настоящий Кодекс, не должны принимать и предлагать подарки, развлечения и иные выгоды, которые выходят за рамки обычных правил вежливости при ведении бизнеса.

В данных вопросах необходимо руководствоваться Положением по представительским расходам, подаркам и мероприятиям Группы компаний Polymetal.

Предотвращение и урегулирование конфликта интересов

- Работники и иные лица, действующие от имени Polymetal в любой юрисдикции присутствия компании Группы, обязаны избегать ситуаций, при которых личные интересы могут вступать в конфликт с интересами компаний Группы Polymetal.

Любой потенциальный конфликт интересов должен быть доведен до сведения уполномоченных лиц для того, чтобы получить наиболее адекватное разрешение.

Высокие стандарты поведения деловых партнеров

- Необходимы твердые и документально подтвержденные основания для того, чтобы поручать деловому партнеру действовать от имени и в интересах компаний Группы Polymetal. Необходима тщательная проверка таких деловых партнеров (агентов, представителей, посредников) в каждом отдельном случае.

- Оплата нашим контрагентам будет производиться только на согласованных условиях, и мы ожидаем, что наши все деловые партнеры будут придерживаться или примут такие же строгие этические стандарты, как установленные в настоящем Кодексе Поведения.

В данных вопросах необходимо руководствоваться Процедурой Группы компаний Polymetal по использованию агентов, представителей и посредников и комплексной проверке контрагентов.

Строгий контроль за политическими и благотворительными пожертвованиями

- Все сотрудники Polymetal и все, к кому применим настоящий Кодекс, ни при каких обстоятельствах не вправе делать политические пожертвования от имени компаний Группы Polymetal.
- В некоторых юрисдикциях присутствия компании Группы осуществляют благотворительные пожертвования и участвует в программах социального партнерства в соответствии с приоритетными направлениями финансирования и с учетом мнения населения территорий ведения производственной деятельности.
- Компании Группы осуществляют благотворительные пожертвования и реализуют программы социального партнерства под постоянным контролем соответствующих надзорных органов и несут ответственность за качество и целевое использование средств.
- Во всех вопросах, касающихся пожертвований, необходимо руководствоваться Процедурой Группы компаний Polymetal по благотворительным, социальным, политическим пожертвованиям, выплатам и взносам.

Точный учет и прозрачная отчетность

- Никто из сотрудников компаний Группы Polymetal во всех юрисдикциях присутствия и прочих лиц, к кому применим настоящий Кодекс, не должен вести двойной учет или секретные счета или создавать документы, которые не отражают достоверно те операции, к которым они относятся.

Уведомление о нарушениях

- Не достаточно просто следовать предписаниям настоящего Кодекса. Необходимо применять настоящий Кодекс в случае, если мы подозреваем или становимся свидетелями любого нарушения его положений.

Прием обращений и контроль за исполнением принципов настоящего Кодекса, сопутствующих политик и процедур в соответствии с внутренними документами компаний Группы, регламентирующими поведение сотрудников, осуществляется должностными лицами соответствующих компаний Группы.

Прием обращений, связанных с применением настоящего Кодекса, сопутствующих политик и процедур в отношении Polymetal International plc осуществляется по адресу security@polymetalinternational.com.cy.

Все обращения будут тщательно и беспристрастно расследованы и будут приняты необходимые шаги для защиты репутации Polymetal.

2. Отношения внутри группы компаний Polymetal

2.1. Справедливое обращение и равенство в трудовых отношениях

Мы относимся ко всем сотрудникам справедливо, предоставляем равные возможности на всех уровнях без дискриминации на почве расы, национальности, религии, пола, возраста, сексуальной ориентации, инвалидности, политических взглядов и других характеристик.

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 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.

Мы настаиваем на соблюдении этических норм поведения во взаимоотношениях сотрудников.

Основной принцип во взаимоотношениях сотрудников, которым должен руководствоваться любой сотрудник независимо от его должности, места работы и выполняемой трудовой функции – уважение личности.

Взаимное соблюдение принципа уважения личности обязательно в равной мере, как для руководителей, так и для других сотрудников Polymetal в рамках любых форм трудовых (деловых) взаимоотношений и взаимодействий, таких как личное общение, переписка (в том числе посредством электронной почты), телефонные переговоры, иные формы взаимодействия, и объединяет следующие основные критерии оценки его соблюдения:

вежливость — уважительное отношение к любому сотруднику, его человеческому достоинству, проявляющееся в приветствии, обращении, выводах, интонации голоса, мимике, жестах и др.;

корректность — соблюдение в отношениях общепризнанных норм приличия и такта в любой ситуации, прежде всего, в конфликтной;

справедливость и конструктивная критика - объективность (отсутствие предвзятости и мотивированность) в оценках других сотрудников и их поступков, иной точки зрения, новых идей и подходов к выполнению поставленных задач.

В Polymetal действует система внутренних коммуникаций, направленная на создание благоприятной атмосферы в коллективе, стимулирующей свободный обмен информацией и предложениями, которая является неотъемлемой частью корпоративной культуры Polymetal.

Мы стремимся к открытому и конструктивному диалогу с сотрудниками: регулярно информируем их о деятельности Группы компаний, проводим анкетирование с целью определения удовлетворенности и предоставляем каждому возможность обратиться к любому представителю руководства компании с идеей/предложением или задать интересующий вопрос в рамках системы обратной связи.

Мы гарантируем, что все обращения будут рассмотрены, а ответы направлены в порядке, предусмотренном внутренними процедурами Polymetal.

.

2.2. Притеснения и домогательства

Мы не допустим никакую форму дискриминации, притеснения, домогательства или физического насилия на рабочем месте.

Притеснением является неприемлемое обращение одного лица с другим, в том числе с использованием электронных средств связи, с целью умаления прав, оскорбления или запугивания. Домогательство – это угрозы или поведение, причиняющее беспокойство, которое разумный человек нашел бы угрожающим, оскорбительным или унижительным.

Вам рекомендуется не бояться высказывать свое мнение в рамках действующей в компании Группы системы работы с жалобами и обращениями, если Вас не устраивает поведение Вашего коллеги или руководителя, и объяснять причины, по которым такое поведение необходимо пресечь. Если нежелательные действия или поведение продолжатся, сообщите

руководству в порядке, предусмотренном Процедурой уведомления о подозрениях в совершении правонарушений Группы компаний Polymetal.

2.3. Охрана здоровья, труда и безопасность персонала

Компания стремится обеспечить каждому сотруднику безопасное рабочее место, которое исключает возможность травм и иных тяжелых последствий.

Со своей стороны сотрудники должны принимать все меры для обеспечения собственной безопасности, в том числе во избежание травм и иных тяжелых последствий, а также меры для обеспечения безопасности и благосостояния окружающих людей, как на месте работы, так и в других местах, затронутых их деятельностью.

В Polymetal действует Система управления охраной труда и промышленной безопасностью, которая учитывает требования Международного стандарта OHSAS 18001:2007, Межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230-2007. Требования Системы распространяются на все предприятия Группы во всех регионах присутствия. Политика Polymetal в сфере охраны труда и промышленной безопасности основывается на непрерывном совершенствовании работы в сфере охраны труда и промышленной безопасности, а также на соответствии Системы требованиям законодательства в области охраны труда и промышленной безопасности и требованиям OHSAS 18001.

2.4. Запрещенные вещества

Сотрудники не должны являться на работу в состоянии алкогольного или наркотического опьянения.

Во всех компаниях Группы Polymetal запрещается употребление, передача, продажа, производство или хранение наркотиков или приспособлений для употребления наркотиков, алкоголя и иных веществ, оказывающих аналогичное действие во время работы, при эксплуатации оборудования или транспортных средств компании, в периоды отдыха на территории компании и в вахтовом поселке. Если вы принимаете какие-либо лекарства и это создает угрозу безопасности, вы должны сообщить об этом своему руководителю.

Запрещается хранить, предлагать или употреблять алкоголь или находиться в состоянии алкогольного опьянения на территории предприятий любой компании Группы (в том числе в вахтовом поселке), при использовании транспортных средств компании или во время ведения бизнеса от имени Polymetal или на внешних мероприятиях, где вы представляете Polymetal. Исключения составляют разрешенные корпоративные мероприятия компаний Группы, где алкоголь может быть подан с предварительного согласия руководителя предприятия или компании Группы. Хотя алкоголь подается на таких мероприятиях, его употребление всегда должно быть умеренным, чтобы не навредить репутации Polymetal

2.5. Конфликт интересов

Личные интересы не должны вступать в конфликт с интересами Группы компаний Polymetal в целом и интересами компаний Группы во всех регионах присутствия, в частности.

Никакие действия сотрудников на работе или в свободное от работы время не должны быть в конфликте с их должностными обязанностями в компаниях Группы. Конфликт интересов возникает, когда сотрудник принимает участие в какой-либо деятельности, не связанной с работой в компании Группы, или имеет такие финансовые или личные отношения, при которых его интересы и привязанности ставят под угрозу или могут потенциально поставить под угрозу его объективность, суждения или независимость в исполнении должностных обязанностей в компании Группы. Типичными случаями, при которых может возникнуть конфликт интересов, являются:

- Совмещение работы в компании Группы с работой в других сторонних организациях, что может привести к трудностям при выполнении своих обязанностей и при принятии объективных решений;

- Наличие близких родственников в компаниях Группы или в иных организациях, на чью работу/должность сотрудник может повлиять или которые могут повлиять на сотрудника таким образом, что это приведет к трудностям при выполнении должностных обязанностей, в том числе в принятии объективных решений;
- Наличие финансовых интересов в организации, в которой сотрудник лично или через родственников, друзей может повлиять на деловые отношения этой организации с Polymetal, в том числе организации, в которых сотрудник или его родственники, друзья являются владельцем, соучредителем или руководителем;
- Использование деловых возможностей Polymetal в целях личного обогащения;

Вы не должны использовать вашу должность в компании Группы для получения личной выгоды или выгоды для друзей и родственников в ущерб интересам Polymetal в целом и интересам компании Группы в частности.

3. Внешние отношения

3.1. Противодействие взяточничеству

Polymetal проводит политику нетерпимости в отношении взяток, коррупции и содействующих платежей, как они определены в Политике по противодействию взяткам и коррупции Группы компаний Polymetal. Это распространяется на ведение бизнеса, все сделки и соглашения компаний Группы. По каждому случаю взяточничества и коррупции, совершенному сотрудниками компаний Группы в любом из регионов присутствия или иными связанными с компанией лицами, будут приняты последовательные и безотлагательные меры (включая увольнение и судебное преследование) против лиц, принявших участие во взяточничестве и коррупции, вне зависимости от стажа их работы или должности.

3.2. Мероприятия и подарки

Получение или предложение подарков, знаков признательности, приглашений на встречи, приемы и другие общественные мероприятия, связанные с деятельностью компании Группы, приемлемы, если они разумны в цене, не являются слишком частыми и не могут быть истолкованы как стремление получить незаконную коммерческую выгоду, как стимул для инвестиций или участия в каких-либо сделках или как взятка.

Дарение и получение подарков деньгами строго запрещены.

В случае если сотрудником был подарен или принят неприемлемый подарок (т.е. подарок, выходящий за рамки сложившейся практики и деловой вежливости), сотруднику необходимо немедленно сделать соответствующую запись в реестре подарков и сообщить об этом в соответствующие подразделения по безопасности компаний Группы, которые осуществляют контроль за исполнением Кодекса, соответствующих политик и процедур, регламентирующих поведение сотрудников.

Во всех случаях, касающихся подарков и участия в мероприятиях, следует руководствоваться Процедурой Группы компаний Polymetal по Представительским расходам, подаркам и мероприятиям.

3.3. Отношения с органами власти

Конструктивные и прозрачные отношения с органами власти и регулирующими органами в регионах присутствия компаний Группы имеют важное значение для деятельности Polymetal. Это взаимодействие должно всегда соответствовать высоким стандартам личного и профессионального поведения.

Компании Группы предоставляют информацию по любым законным запросам органов власти или судебных органов, обеспечивая при этом защиту конфиденциальной информации в соответствии с применимым законодательством.

Мы совместно работаем с органами власти с целью разработки и поддержания проектов, которые принесут пользу населению, проживающему на территориях деятельности Polymetal. Правила предоставления благотворительных и социальных выплат в рамках этих проектов устанавливаются Процедурой Группы компаний Polymetal по благотворительным, социальным, политическим пожертвованиям, взносам и выплатам.

При этом следует избегать предоставления подарков и льгот государственным должностным лицам, как они определены в Политике Группы компаний Polymetal по противодействию взяткам и коррупции, за исключением рекламной продукции, указанной в процедуре Группы компаний Polymetal по представительским расходам, подаркам и мероприятиям, и, если сотрудник собирается предложить Государственному должностному лицу подарок или льготу, он должен получить предварительное согласие соответствующего должностного лица, направив запрос на адрес для обращений как указано в соответствующих внутренних политиках и процедурах компании Группы, регламентирующих поведение сотрудников.

3.4. Антимонопольное законодательство и законодательство о конкуренции

Мы поддерживаем свободное предпринимательство и честно конкурируем на рынке с учетом правил, способствующих конкуренции и защите потребителей в соответствии с законодательством регионов присутствия компаний Группы.

Нарушение антимонопольного законодательства и законодательства о конкуренции повлечет за собой штрафы, способные подорвать финансовую стабильность Polymetal и привести к серьезным санкциям в отношении вовлеченных лиц, вплоть до лишения свободы.

3.5. Отношения с обществом

Отношения Polymetal с обществом строятся на принципах открытого диалога, прозрачности, системности и эффективности в контексте разумного баланса интересов.

Мы поддерживаем права человека в пределах 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. Этому способствует четкое и регулярное информирование общества о важнейших событиях производственной, социальной и экологической деятельности Polymetal, забота об окружающей среде и реализация программ и проектов, которые помогают решать насущные задачи местных сообществ, включая малочисленные коренные народы.

Мы регулярно информируем местные сообщества и иные заинтересованные стороны о возможности обратиться в Polymetal и предоставляем, а также постоянно совершенствуем каналы коммуникаций, с помощью которых заинтересованные стороны могут связаться с нами по любому вопросу, связанному с деятельностью Polymetal, и получить квалифицированный ответ в рамках установленных процедур Группы.

Мы разрабатываем программы социального партнерства и поддержки местных сообществ, основываясь на взаимодействии и сотрудничестве с населением. Во всех вопросах, касающихся социального партнерства и благотворительности, необходимо руководствоваться Процедурой Группы компаний Polymetal по благотворительным, социальным, политическим пожертвованиям, выплатам и взносам.

Репутация Polymetal в обществе зависит от поведения каждого сотрудника. Каждый сотрудник должен понимать, что во взаимоотношениях с обществом он является представителем Polymetal и строить эти взаимоотношения в соответствии с самыми высокими профессиональными и этическими стандартами.

4. Защита собственности, информации и репутации

4.1. Инсайдерская информация и сделки с ценными бумагами

Polymetal обеспечивает безопасное хранение инсайдерской и конфиденциальной информации. Сотрудники не должны использовать такую информацию, кроме как при выполнении своих должностных обязанностей в компаниях Группы.

Сотрудники не должны использовать инсайдерскую информацию в целях покупки, продажи или совершения других операций с ценными бумагами Polymetal International plc, и не должны раскрывать эту информации кому бы то ни было.

Инсайдерской информацией является неопубликованная точная информация, которая имеет прямое или косвенное отношение к Polymetal и которая, будь она обнародована, могла бы оказать значительное влияние на стоимость акций Polymetal International plc, на стоимость других финансовых инструментов (например, облигаций) или других схожих инструментов (например, тех, чья стоимость или ценность зависит от стоимости или ценности акций или финансовых инструментов). По всем вопросам, касающимся инсайдерской информации и сделок с ценными бумагами Polymetal International plc, следует руководствоваться Меморандумом об инсайдерской информации, и правилах проведения сделок с ценными бумагами.

4.2. Защита конфиденциальной информации и персональных данных

Часть информации, имеющейся в Polymetal, в соответствии с Перечнем сведений ограниченного доступа относится к коммерческой тайне компаний Группы или персональным данным сотрудников. Если сотрудник получил доступ к такой информации, он должен предпринять все возможные меры для сохранения ее в тайне. Использовать или передавать такую информацию можно только согласно принципу служебной необходимости для выполнения своих функциональных обязанностей. При обращении с такой информацией необходимо строго следовать принятым в компании Группы процедурам и регламентам.

Мы считаем, что законное использование персональных данных имеет первостепенное значение. В Polymetal действуют внутренние процедуры, призванные обеспечить законное использование персональных данных.

4.3. Поддержание прозрачности и полноты раскрытия информации

Polymetal стремится к прозрачности финансовой отчетности с целью углубления понимания инвесторов в области деятельности Группы и облегчения принятия информированных инвестиционных решений. Любое раскрытие информации в финансовых отчетах и официальных документах, предоставленных в регулирующие органы по рынку ценных бумаг и биржам и в другие службы информирования общественности, должно быть полным, справедливым, своевременным, точным и понятным.

Сотрудники не должны выборочно раскрывать (будь то при личном разговоре один на один, при дискуссиях, на встречах или путем публикации информации в социальных сетях) важную информацию о Polymetal, ценных бумагах, 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.

Для обеспечения точной отчетности компании Группы Polymetal пользуются 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.

При раскрытии информации для общественности и СМИ Polymetal руководствуется принципами прозрачности, регулярности, оперативности, достоверности и равнодоступности. При этом Polymetal несет ответственность за наличие разумного баланса между прозрачностью и соблюдением конфиденциальности.

Коммуникация между Polymetal и обществом осуществляется сотрудниками компаний Группы, отвечающими за связи с общественностью. Сотрудники не должны самостоятельно и на свое усмотрение освещать происходящее в Polymetal для СМИ или в социальных сетях, а при возникновении ситуаций, требующих дополнительных обсуждений или особых решений, должны проконсультироваться с соответствующим должностным лицом, направив запрос на адрес для обращений как указано во внутренних политиках и процедурах, регламентирующих поведение сотрудников.

5. Защита окружающей среды

Достижение высших международных стандартов в области устойчивого развития – наша цель независимо от месторасположения наших предприятий и условий деятельности.

Корпоративная экологическая политика и принципы Группы основываются на требованиях законодательства в области охраны окружающей среды, принципах ООН в области охраны окружающей среды, а также требованиях «Системы управления окружающей средой и промышленной санитарией», устанавливающей стандарты для предприятий и определяющей все обязательные нормы в сфере природоохранной деятельности.

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, стремимся популяризировать бережное отношение к окружающей среде среди сотрудников и местных сообществ путем проведения мероприятий и конкурсов экологической направленности, а также информируем заинтересованные стороны в корпоративных и региональных СМИ о реализуемых экологических программах и предпринимаемых мерах по повышению экологической безопасности.

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

КОНТАКТЫ ДЛЯ ОБРАЩЕНИЯ ПО ВОПРОСАМ ПРИМЕНЕНИЯ НАСТОЯЩЕГО КОДЕКСА:

Прием обращений и контроль за исполнением настоящего Кодекса, сопутствующих политик и процедур в соответствии с внутренними документами компаний Группы, регламентирующими поведение сотрудников, осуществляется должностными лицами соответствующих компаний Группы.

Прием обращений, связанных с применением настоящего Кодекса, сопутствующих политик и процедур в отношении Polymetal International plc осуществляется по адресу security@polymetalinternational.com.cy.

ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ КОДЕКСОМ ПОЛИТИКИ И ПРОЦЕДУРЫ

Для того чтобы быть уверенным, что Вы ведете Вашу деятельность в соответствии с настоящим Кодексом, Вы должны пройти обучение по противодействию взяткам и

коррупции, которое организует Polymetal, а также ознакомиться со следующими политиками Группы Polymetal и руководствоваться их положениями:

- Политика по противодействию взяткам и коррупции;
- Процедура по представительским расходам, подаркам и мероприятиям;
- Процедура по использованию агентов, представителей и посредников и комплексной проверке контрагентов;
- Процедура по благотворительным, социальным, политическим пожертвованиям, выплатам и взносам;
- Процедура уведомления о подозрениях в совершении неправомерных действий;
- Политика применения к сотрудникам мер воздействия за нарушение Политики по противодействию взяткам и коррупции.