

# **Кодекс корпоративной этики Компании**

АО «Полиметалл УК»  
Санкт-Петербург

## Содержание

|  |    |
|--|----|
| 1. О Кодексе   | 2  |
| 2. Термины и сокращения  | 2  |
| 3. Наши ценности   | 3  |
| 4. Основные принципы корпоративного управления и этичного поведения                    | 4  |
| 4.1. Охрана здоровья и безопасность труда  | 4  |
| 4.2. Равенство прав и возможностей   | 5  |
| 4.3. Развитие персонала  | 6  |
| 4.4. Недопущение притеснений и домогательств   | 7  |
| 4.5. Запрет на алкоголь и наркотики  | 7  |
| 4.6. Урегулирование конфликта интересов  | 8  |
| 4.7. Взаимодействие с обществом и местным населением                                   | 9  |
| 4.8. Поддержание прозрачности и полноты раскрытия информации                           | 9  |
| 4.9. Взаимодействие с деловыми партнерами  | 10 |
| 4.10. Противодействие взяточничеству   | 10 |
| 4.11. Ограничения при получении подарков и участии в мероприятиях                      | 11 |
| 4.12. Взаимодействие с органами власти   | 11 |
| 4.13. Соблюдение законов и нормативных требований                                      | 12 |
| 4.14. Соблюдение антимонопольного законодательства и законодательства о конкуренции    | 12 |
| 4.15. Защита конфиденциальной информации   | 12 |
| 4.16. Защита персональных данных   | 13 |
| 4.17. Защита интеллектуальной собственности  | 13 |
| 4.18. Охрана окружающей среды  | 14 |
| 5. Внедрение и соблюдение Кодекса  | 15 |
| 6. Утверждение Кодекса и контроль его соблюдения                                       | 15 |
| 7. Разъяснение принципов корпоративного поведения, информирование о нарушениях Кодекса | 15 |
| 8. Часто задаваемые вопросы  | 17 |

## 1. О Кодексе

Кодекс корпоративной этики Компании (далее – Кодекс) разработан в целях обеспечения соответствия Компании высоким деловым стандартам ведения бизнеса и определяет основные принципы корпоративного управления и этического поведения, которым должны следовать работники Компании, независимо от их должности, опыта или квалификации, и деловые партнеры, предоставляющие услуги Компании или от имени Компании.

Основные принципы корпоративного управления и этического поведения, включенные в Кодекс, детализируются в соответствующих политиках и процедурах Компании. Действующие в Компании политики и процедуры доступны на корпоративном портале Компании: [in.polymetal.ru](http://in.polymetal.ru).

Главная задача Кодекса – ознакомление работников и деловых партнеров Компании с основополагающими ценностями и принципами корпоративного управления и этического поведения, которых придерживается Компания.

Работники Компании должны ежедневно следовать принципам, предусмотренным Кодексом, как на рабочем месте, так и вне его. Каждый работник должен помнить, что его действия и решения могут повлиять на репутацию Компании в целом, и осознавать личную ответственность, придерживаясь этических принципов поведения во всех ситуациях. Аналогичное поведение ожидается и от деловых партнеров Компании.

За нарушение Кодекса, как и соответствующих политик и процедур Компании, к работнику может быть применено дисциплинарное взыскание. Санкции за нарушение Кодекса также могут применяться в отношении деловых партнеров Компании. Во избежание возможных нарушений Кодекса ответы на часто задаваемые вопросы о его применении приведены в [разделе 8](#) Кодекса. Если представленных в Кодексе ответов недостаточно, для получения разъяснений о применении Кодекса необходимо обратиться по соответствующему адресу электронной почты или телефону, указанным в [разделе 7](#) Кодекса.

## 2. Термины и сокращения

Основные термины и сокращения, используемые в настоящем Кодексе, и их определения:

**Деловые партнеры (Компании)** – юридические лица, не являющиеся организациями Компании, или физические лица (индивидуальные предприниматели), заключившие или потенциально заинтересованные в заключении сделок (договоров, контрактов, соглашений) с организациями Компании.

**Дискриминация** – любое различие, исключение, ограничение или предпочтение на основе пола, возраста, религиозных убеждений, этнической принадлежности, социального статуса, сексуальной ориентации, национальности, социального происхождения, материального положения, политических или иных убеждений, инвалидности, места рождения или любых других особенных характеристик.

**Мы** – Компания/работники Компании.

**Компания, Полиметалл, организации Компании** – АО «Полиметалл УК» и управляемые организации – российские юридические лица, с которыми заключены договоры о передаче полномочий единоличного исполнительного органа управляющей организации (АО «Полиметалл УК»).

**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 Компании, настоящим и потенциальным деловым партнерам и другим релевантным третьим лицам.

**Политики и процедуры (Компании)** – локальные нормативные акты (политики, регламенты, стандарты, системы, процедуры и иные документы) Компании, которые легли в основу настоящего Кодекса, в том числе:

- Единая политика в области здоровья и безопасности;
- Политика в области прав человека;
- Политика в сфере управления персоналом;
- Политика многообразия и инклюзивности рабочей среды;
- Политика Компании по противодействию коррупции и взяткам;
- Политика информационной безопасности Компании;
- Политика Компании по взаимодействию с местными сообществами;
- Процедура по благотворительным и социальным выплатам;
- Регламент контроля за сделками со связанными сторонами;
- Система управления охраной труда;
- Экологическая политика Компании;
- Система экологического менеджмента.

Указанные политики и процедуры доступны на корпоративном портале Компании: [in.polymetal.ru](http://in.polymetal.ru).

**Руководство (Компании)** – руководители высшего звена организаций Компании, обладающие полномочиями принимать важные коммерческие, финансовые и кадровые решения в соответствующей организации Компании или оказывать существенное влияние на принятие указанных решений. Руководство несет ответственность за общее соблюдение организациями Компании настоящего Кодекса, а также соответствующих политик и процедур Компании.

**Работники (Компании)** – физические лица, вступившие в трудовые отношения с Компанией.

**СМИ** – средства массовой информации.

### 3. Наши ценности

Формирование корпоративной культуры и создание благоприятной рабочей среды – обязанность руководства Компании. Каждый руководитель на своем уровне должен служить примером в следовании этическим принципам, указанным в Кодексе.

| <b>Ценности Компании:</b>             | <b>Ключевой смысл:</b>                            | <b>Базовые аспекты в основе ценностей Компании:</b>  |
|---------------------------------------|---|--|
| <b>Держать слово</b>                  | Надежность и деловая репутация                    | Полиметалл – честная и надежная Компания. Мы несем ответственность перед обществом, работниками и деловыми партнерами Компании, поэтому мы всегда отвечаем за результат и принимаем взвешенные решения, заботясь о последствиях наших действий, и поступаем порядочно.   |
| <b>Доверять и оправдывать доверие</b> | Взаимное уважение и культура командных достижений | Наш общий успех зависит от взаимного уважения внутри Компании и за ее пределами. Мы работаем как одна команда, уважаем и полагаемся друг на друга. Раскрывая потенциал и понимая ценность индивидуальных достижений каждого работника, мы осознаем важность работы в команде для достижения общего результата. |

|                                       |                      |   |
|---------------------------------------|----------------------|---|
| <b>Гарантировать<br/>безопасность</b> | Безопасность         | Мы заботимся о жизни и здоровье работников. Работаем по правилам, применяем средства индивидуальной защиты, 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.   |
| <b>Мыслить и создавать</b>            | Развитие и лидерство | Полиметалл, являясь одной из ведущих золотодобывающих компаний, стремится к постоянному развитию и улучшению. Мы не стоим на месте, мы действуем: инвестируем в науку, новые технологии, знания наших работников, поощряем предложения и инновации, чтобы сделать процесс добычи полезных ископаемых еще более рациональным и эффективным, а Компанию – успешной. |

#### **4. Основные принципы корпоративного управления и этического поведения**

Мы ведем различную предпринимательскую деятельность в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации с соблюдением предусмотренных настоящим Кодексом принципов этического поведения и корпоративного управления по следующим направлениям:

##### **4.1. Охрана здоровья и безопасность труда**

Создание безопасных условий труда для сохранения здоровья работников является безусловным приоритетом Компании. Каждое рабочее место в Компании соответствует требованиям охраны труда и промышленной безопасности, которые исключают возможность травм и несчастных случаев.

Мы считаем, что каждый работник имеет право на работу в безопасных условиях. Мы работаем в рамках системы управления охраной труда и промышленной безопасностью. Для работников проводится обучение по охране труда. Работники, в свою очередь, должны принимать все меры для обеспечения собственной безопасности и следовать стандартам безопасности при выполнении соответствующих работ.

Компания стремится создать культуру нулевого травматизма, инвестируя значительные средства для обнаружения и снижения рисков за счет проведения обучения по охране труда для работников и соблюдения международных стандартов по охране здоровья и обеспечения безопасных условий труда.

Для нас важно, чтобы приоритетность культуры безопасности присутствовала во всех сферах деятельности Компании: как внутри (производство, геологоразведочные работы, быт, развитие и обучение персонала, прочие направления деятельности), так и вовне (экология, социальные мероприятия, праздники).

##### **Принципы, которым мы следуем:**

1. В Компании внедрена Система управления охраной труда и промышленной безопасностью, основанная на требованиях Международного стандарта ISO 45001. Мы руководствуемся указанной системой для идентификации, оценки и снижения рисков,

охраны здоровья и безопасности труда работников, а также обеспечения безопасной эксплуатации оборудования, зданий и прочих конструкций. Данная система также обеспечивает тщательное исполнение мер производственного 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 работники идут на риск, нарушая принципы безопасности. В Компании внедрена и успешно функционирует специальная долгосрочная программа «Будь уверен в безопасности». Ее цель – изменить отношение каждого работника к вопросам охраны труда, чтобы соблюдение правил и норм безопасности стало личным осознанным принципом поведения. Каждый работник должен 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.

Руководство Компании и каждый занятый в производстве работник, а также деловые партнеры Компании подписали личные обязательства, подтвердив свою ответственность за обеспечение безопасных условий труда и безопасное выполнение своей работы, демонстрируя 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 деловые партнеры обязаны внедрить необходимые процедуры в области охраны труда для своих работников и субподрядчиков в соответствии со Стандартом Компании в области охраны труда и промышленной безопасности, направленным на достижение нулевого травматизма.

6. Мы вкладываем значительные средства в профессиональное обучение и стремимся соответствовать международным стандартам в области здоровья и 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 всех организаций Компании. Мы нацелены на постоянное улучшение качества охраны труда и промышленной безопасности.

## **4.2. Равенство прав и возможностей**

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

Работники Компании, а также наши деловые партнеры при взаимодействии с работниками Компании должны придерживаться следующего подхода:

- Взаим уважение – уважительное отношение ко всем работникам независимо от должности, опыта или квалификации: уважение личного достоинства, терпимость и доверие;
- Корректность – этичное поведение в отношении коллег, проявляющееся во всех формах общения (опосредованном – по телефону, электронной почте и непосредственном: в вербальной форме – речь или невербальной форме – жесты, мимика, тембр голоса и др.) и соблюдение общепризнанных норм приличия и такта в любой ситуации, прежде всего, в конфликтной;
- Справедливость и конструктивная критика – объективность в оценках других работников и их поступков, иной точки зрения, новых идей и подходов к выполнению поставленных задач.

Мы соблюдаем трудовое законодательство Российской Федерации, признаем и поддерживаем право наших работников на безопасное рабочее место, развитие, представительство, справедливую оплату труда, социальную защищенность, а также соответствующие нормативным требованиям социально-бытовые условия.

Мы стремимся привлечь в Компанию 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, развития, карьерного роста, премирования.

Мы оцениваем работников и кандидатов на работу по их профессиональным навыкам, квалификации и способностям. Мы предоставляем работникам возможности карьерного роста и развития на основании их заслуг и профессиональных навыков.

Мы настаиваем на уважительном отношении работников друг к другу вне зависимости от должности, опыта или квалификации.

### **Принципы, которым мы следуем:**

1. Мы относимся ко всем работникам справедливо, предоставляем равные возможности на всех уровнях без дискриминации на почве религии, убеждений, национальности, пола, возраста, сексуальной ориентации, инвалидности, семейного положения, беременности, материнства или любых других защищенных в соответствии с законодательством особых свойств. 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, честный и конструктивный диалог с работниками и системно на регулярной основе информируем персонал о важнейших событиях производственной, социальной и экологической деятельности Компании, а также деятельности в области управления персоналом, обучении и развитии работников и ответственности работодателя как в рамках систем обратной связи с работниками, так и через корпоративные СМИ.

4. Мы постоянно совершенствуем каналы коммуникаций с работниками и рассматриваем все обращения. Каждый работник может обратиться к любому руководителю, вплоть до генерального директора АО «Полиметалл УК», удобным для себя способом. Мы учитываем мнения и предложения работников (по итогам опросов и обращений) и внедряем необходимые изменения для улучшения социально-бытовых условий и материальной мотивации, производственных процессов и деятельности Компании в целом. Жалобы и предложения по вопросам, связанным с работой в Компании, необходимо направлять в службу персонала организации Компании или по адресу [os@polymetal.ru](mailto:os@polymetal.ru).

### **4.3. Развитие персонала**

Главным принципом Компании в сфере развития персонала является непрерывное развитие потенциала работников для достижения бизнес-целей. Компания постоянно анализирует и обновляет 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.

Полиметалл обеспечивает всем работникам возможности для реализации их потенциала, а также гарантирует равные возможности для обучения и профессионального развития с целью повышения конкурентных преимуществ, производительности и эффективности деятельности 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 квалификации и компетенций персонала.
3. Мы предоставляем работникам объективную обратную связь об их эффективности и формируем индивидуальные траектории развития.
4. Мы вовлекаем работников в развитие их собственного карьерного пути, создавая культуру постоянного самосовершенствования.
5. Мы формируем кадровый резерв и предоставляем возможности для раскрытия и развития потенциала работников.
6. Мы развиваем и совершенствуем систему дистанционного обучения для предоставления равных возможностей развития всем работникам вне зависимости от их места работы.
7. Мы поощряем и поддерживаем дополнительное профильное обучение работников.
8. Мы развиваем наставничество и передачу экспертных знаний от опытных работников новым для сохранения и преумножения уникальных знаний в Компании.
9. Мы организуем обмен опытом с другими компаниями для того, чтобы наши работники имели наиболее актуальное и современное представление о своей профессиональной сфере.

#### **4.4. Недопущение притеснений и домогательств**

Мы не допускаем травли, домогательств и физического насилия в любой форме. 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 стремимся создать доверительную рабочую атмосферу и призываем не бояться сообщать о том, что вы подверглись или были свидетелем травли или домогательства. В Компании действует эффективная система работы с жалобами и обращениями. Жалобы и обращения можно направлять в службу персонала Компании по адресу: [os@polymetal.ru](mailto:os@polymetal.ru) или на «Горячую линию Службы безопасности» Компании по адресу: [sb@polymetal.ru](mailto:sb@polymetal.ru).

### **Принципы, которым мы следуем:**

1. Мы не допускаем никаких форм притеснений, домогательств или физического насилия на рабочем месте.
2. Мы создаем доверительную среду в коллективе и поддерживаем высказывание мнений.

#### **4.5. Запрет на алкоголь и наркотики**

В Компании установлен запрет на хранение, продажу, производство и употребление алкоголя, наркотиков и иных психотропных веществ во время работы либо в периоды отдыха при нахождении на территории Компании, включая вахтовые поселки. О приеме каких-либо



лекарств, которые могут создать угрозу безопасности, следует сообщить своему руководителю.

Употребление алкогольных напитков на внешних мероприятиях в качестве представителя Компании возможно в исключительных случаях и в строго ограниченном количестве. На разрешенных корпоративных мероприятиях, где алкоголь может быть подан с предварительного согласия руководства Компании, употребление алкоголя также должно быть умеренным, в рамках профессионального поведения, чтобы не навредить репутации Компании.

### **Принципы, которым мы следуем:**

В организациях Компании внедрены дисциплинарные процедуры по противодействию и недопущению случаев употребления запрещенных веществ на территории Компании и при осуществлении деятельности от имени Компании.

### **4.6. Урегулирование конфликта интересов**

Работники должны избегать фактического или потенциального конфликта интересов, как исполняя должностные обязанности в Компании, так и в свободное от работы время. Конфликт интересов возникает, когда личная заинтересованность или профессиональные интересы работника, 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 с работой в сторонних организациях, что может привести к трудностям при выполнении должностных обязанностей в Компании, при принятии объективных решений или в случаях, когда это вредит репутации Компании;
- Наличии близких взаимоотношений с другим работником Компании, который может повлиять на уровень вашей заработной платы, вашу оценку или повышение, или иным образом может помешать принятию объективных решений;
- Наличии близких взаимоотношений с работником делового партнера или конкурента, в особенности если данный работник является владельцем, соучредителем или директором;
- Использовании рабочего времени, оборудования, ресурсов или материалов Компании для целей, которые не относятся к исполнению трудовых обязанностей;
- Использовании деловых возможностей Компании в целях личного обогащения.

### **Принципы, которым мы следуем:**

1. Личные интересы не должны сказываться на объективности решений в отношении Компании.
2. Необходимо избегать обстоятельств, при которых возникает конфликт личных интересов с интересами Компании.
3. Не допускается использование служебного положения в Компании для получения личной выгоды или выгоды для друзей и родственников в ущерб интересам Компании.
4. При трудоустройстве необходимо сообщить об имеющемся или потенциальном конфликте интересов в службу персонала организации Компании, а также непосредственному руководителю. Также непосредственного руководителя необходимо уведомлять о любых изменениях в отношении конфликта интересов (включая изменение ситуации у вас, ваших близких и родственных связей). Если стало известно о конфликте интересов других

работников, необходимо сообщить об этом на «Горячую линию Службы безопасности» Компании по адресу: [sb@polymetal.ru](mailto:sb@polymetal.ru).

#### **4.7. Взаимодействие с обществом и местным населением**

Мы стремимся вносить положительный и стабильный вклад в сообщества регионов, в которых мы ведем нашу деятельность.

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 Компании, а также деятельности в области управления персоналом и ответственности работодателя – как через системы обратной связи с населением, так и через СМИ.

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

#### **Принципы, которым мы следуем:**

1. Мы проявляем заботу о развитии сообществ, где мы ведем нашу деятельность, основываясь на взаимодействии и сотрудничестве с населением и поддерживая социальное партнерство, программы и проекты, которые помогают увеличить приносимую данным сообществам пользу. В вопросах, касающихся социального партнерства и благотворительности, мы руководствуемся соответствующими положениями Политики по взаимодействию с местными сообществами и Процедурой по благотворительным и социальным выплатам.

2. Мы постоянно работаем над улучшением каналов коммуникации, регулярно информируем местные сообщества о возможности обратиться в Компанию, а также постоянно совершенствуем каналы коммуникаций, с помощью которых мы можем получить обратную связь и дать соответствующий ответ на интересующие их вопросы в рамках установленной процедуры.

3. Мы постоянно открыто и на системной основе информируем общество и население о деятельности Компании. Коммуникация между Компанией, СМИ и населением осуществляется соответствующими службами по коммуникациям организаций Компании.

4. Самостоятельное раскрытие работниками информации о Компании в СМИ или личных социальных сетях недопустимо, так как это может повлечь риски для Компании, включая риски возможного разглашения конфиденциальной информации. В случае запросов СМИ или сомнений о допустимости размещения информации в СМИ или социальных сетях, работники должны обратиться в дирекцию по коммуникациям и информационной политике АО «Полиметалл УК» по адресу: [pr@polymetal.ru](mailto:pr@polymetal.ru).

#### **4.8. Поддержание прозрачности и полноты раскрытия информации**

Для Компании важно поддержание открытого диалога с обществом, а также обеспечение прозрачности и системности наших усилий.

Любая информация, раскрываемая в финансовых отчетах и официальных документах Компании, которые представляются в регулирующие органы, а также для целей

информирования общественности, должна быть полной, справедливой, своевременной, актуальной, точной и понятной.

Для обеспечения точной отчетности Компания пользуется услугами как внутренних, так и внешних аудиторов. Мы сотрудничаем с аудиторами и предоставляем аудиторам или проверяющим точную, своевременную и честную информацию. Работникам запрещается неподобающим образом воздействовать, манипулировать или вводить в заблуждение аудиторов. Отказ от сотрудничества с аудиторами или проверяющими не допускается.

#### **Принципы, которым мы следуем:**

1. Работники, деловые партнеры и местное население получают четкую и регулярную информацию о важнейших событиях в деятельности Компании.
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.

#### **4.9. Взаимодействие с деловыми партнерами**

Действующие в Компании правила взаимодействия с деловыми партнерами основаны на принципах повышения эффективности деятельности Компании посредством осуществления стратегического поиска поставщиков, подрядчиков, закупок товаров и услуг в регионах присутствия.

Компания стремится строить свои отношения с деловыми партнерами на долгосрочной и взаимовыгодной основе.

#### **Принципы, которым мы следуем:**

1. Наши деловые партнеры в качестве условия ведения бизнеса с Компанией должны соблюдать настоящий Кодекс.
2. Поскольку наши ключевые ценности основаны на честности, Компания ожидает, что работники и деловые партнеры Компании будут честны при проведении деловых операций.
3. В Компании действует эффективная система работы с обращениями в отношении неподобающих действий деловых партнеров. Перед заключением новых или продлением действующих договоров Компания проводит комплексную проверку возможных партнеров на предмет их соответствия требованиям настоящего Кодекса.

#### **4.10. Противодействие взяточничеству**

Компания, следуя принципу противодействия коррупции, стремится исключить взяточничество, вымогательство и прочие формы коррупции во всех организациях Компании.

В Компании соблюдается принцип абсолютной нетерпимости в отношении взяток и содействующих платежей, как они определены в Политике Компании по противодействию коррупции и взяткам. Этот принцип распространяется на все сделки и соглашения Компании во всех местах ведения бизнеса. По каждому случаю взяточничества и коррупции, совершенному работником Компании или иным связанным с Компанией лицом, могут быть приняты последовательные и безотлагательные меры, включая увольнение и судебное преследование принявшего участие во взяточничестве и коррупции лица, вне зависимости от замещаемой таким лицом должности.

### **Принципы, которым мы следуем:**

1. В Компании поддерживается эффективная система внутреннего контроля и мониторинга сделок.
2. Руководство Компании 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 предлагать, обещать, выплачивать, передавать или получать взятки, содействующие платежи, а также участвовать в коммерческом подкупе.

#### **4.11. Ограничения при получении подарков и участии в мероприятиях**

Получение или предложение подарков, приглашений на встречи, связанных с деятельностью Компании, 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.

Во всех случаях, касающихся подарков и участия в мероприятиях, следует руководствоваться Политикой Компании по противодействию коррупции и взяткам. Информация о подарках, включая описание, приблизительную стоимость, а также информация о дарителе и получателе должна быть занесена в реестр подарков.

### **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 Компании.
3. Предоставляя или принимая подарки, поездки, проявляя или принимая гостеприимство, мы должны быть уверены в их обоснованности, уместности и наличии допустимой деловой цели.

#### **4.12. Взаимодействие с органами власти**

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

Компания готова 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 законодательством.

Мы сотрудничаем с органами власти с целью разработки и поддержания проектов, которые принесут пользу населению и местным сообществам. Правила предоставления благотворительных пожертвований в рамках таких проектов устанавливаются соответствующими положениями Процедуры по благотворительным и социальным выплатам.

### **Принципы, которым мы следуем:**

1. Компания готова 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 законодательством.

2. Если работник собирается предложить государственному должностному лицу подарок или льготу, он должен получить предварительное согласие заместителя генерального директора по информационной и социальной политике АО «Полиметалл УК», полностью следуя процедурам, установленным в Политике Компании по противодействию коррупции и взяткам.

3. Политические пожертвования от имени Компании запрещены.

#### **4.13. Соблюдение законов и нормативных требований**

Работники и деловые партнеры Компании должны соблюдать законодательство, настоящий Кодекс, политики и процедуры Компании.

Финансовые и юридические подразделения Компании осуществляют мониторинг действующих правовых норм, а также обновления законодательства, обеспечивая их применение на практике, при необходимости привлекая ведущих внешних экспертов.

##### **Принципы, которым мы следуем:**

1. Компания отслеживает и обеспечивает соблюдение действующих норм и изменений законодательства.

2. Мы ведем бизнес в соответствии с законодательством и ожидаем того же от наших конкурентов и деловых партнеров.

#### **4.14. Соблюдение антимонопольного законодательства и законодательства о конкуренции**

Мы поддерживаем свободное предпринимательство и честно конкурируем на рынке в регионах присутствия Компании. Мы ведем бизнес, следуя законодательным нормам, способствующим конкуренции.

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

##### **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.

#### **4.15. Защита конфиденциальной информации**

В Компании определены сведения ограниченного доступа, включая персональные данные и другую конфиденциальную информацию.

Если работник 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 должностных обязанностей. Работники должны ознакомиться и следовать принятым в Компании регламентам и процедурам по защите конфиденциальной информации. Деловые партнеры Компании также должны выполнять обязательства по защите

конфиденциальной информации Компании в соответствии с законодательством и соглашениями о неразглашении.

### **Принципы, которым мы следуем:**

Мы применяем надлежащие методы защиты сведений ограниченного доступа, включая:

1. Предоставление доступа к информации работникам и деловым партнерам Компании только при необходимости и в объеме, обусловленном выполнением возложенных на них функций.

2. Заключение с работниками, имеющими доступ к конфиденциальной информации, соглашения о неразглашении сведений ограниченного доступа.

3. Соблюдение 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 Компании.

Работники не вправе раскрывать (в письменной форме или иным 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 Компании, деловых операциях, планах, финансовом состоянии, результатах или планах развития. Работники должны быть особенно осторожны, чтобы случайно не раскрыть подобную информацию при выступлении с докладами или предложениями для деловых партнеров Компании или иных третьих лиц.

### **4.16. Защита персональных данных**

Мы обеспечиваем защиту персональных данных работников и иных лиц в соответствии с требованиями законодательства.

Работникам предоставляется доступ к персональным данным, только если обработка персональных данных обусловлена их должностными обязанностями. Работники и деловые партнеры Компании обязаны принимать все доступные меры по обеспечению конфиденциальности и безопасности при обработке таких данных в соответствии с законодательством, договорными обязательствами, политиками и процедурами Компании в области защиты персональных данных. Нарушение указанных обязательств, политик и процедур Компании может привести к дисциплинарной ответственности и/или иным правовым последствиям.

### **Принципы, которым мы следуем:**

1. Мы осуществляем обработку персональных данных 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.

### **4.17. Защита интеллектуальной собственности**

Работники, которые создают объекты интеллектуальной собственности в ходе трудовой деятельности в Компании, должны понимать, что по закону права на указанную интеллектуальную собственность принадлежат Компании.

Также в процессе нашей деятельности мы на законном основании можем получать доступ к конфиденциальной информации и интеллектуальной собственности третьих лиц. Работники, получившие в ходе своей трудовой деятельности доступ к конфиденциальной информации и интеллектуальной собственности третьих лиц, могут использовать ее только в целях, для которых она была предоставлена.

Работники должны сохранять конфиденциальность указанной информации и соблюдать необходимые ограничения в порядке, установленном соответствующими регламентами Компании. Деловые партнеры Компании, получившие доступ к интеллектуальной собственности Компании, должны выполнять обязательства в соответствии с законодательством и договором.

#### **Принципы, которым мы следуем:**

1. Мы обеспечиваем конфиденциальность полученной нами информации в соответствии с договором с третьим лицом и законодательством.

2. Мы гарантируем, что используем права третьих лиц на интеллектуальную собственность только в разрешенных третьим лицом пределах.

#### **4.18. Охрана окружающей среды**

Компания неизменно следует цели сохранения природы путем минимизации загрязнения, управления экологическими рисками и придерживается передовых отраслевых практик.

Политики и процедуры Компании направлены на снижение рисков (при этом первостепенное внимание уделяется соблюдению нормативных требований), применение передовых отраслевых практик и непрерывное улучшение. Они подкреплены Системой экологического менеджмента, которая была создана с целью минимизации последствий негативного влияния Компании на окружающую среду и здоровье людей.

Компания нацелена 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 персонал и местные сообщества в экологические программы посредством повышения доступности экологической информации и проведения мероприятий экологической направленности.

3. Мы уделяем значительное внимание информированию заинтересованных сторон через корпоративные и региональные СМИ в отношении реализуемых экологических программ и предпринимаемых мер по повышению экологической безопасности.

## **5. Внедрение и соблюдение Кодекса**

Руководство всех уровней несет ответственность за формирование корпоративной культуры и создание благоприятной рабочей среды в Компании. Мы ожидаем, что руководство будет служить примером воплощения поведения и принципов, указанных в настоящем Кодексе. Руководство наделено полномочиями для надлежащего решения возникающих задач, при этом первостепенное значение имеет сохранение имиджа и репутации Компании. Любые вопросы, касающиеся добросовестности или деловой этики, подлежат незамедлительному решению.

Настоящий Кодекс является неотъемлемой частью и рассматривается в контексте принципов и подходов, подробно изложенных в других политиках и процедурах Компании.

С Кодексом, а также с действующими в Компании политиками и процедурами можно ознакомиться на корпоративном портале: [in.polymetal.ru](http://in.polymetal.ru). Все работники Компании осведомлены о существовании Кодекса, а также соответствующих политик и процедур, знают, где можно ознакомиться с ними подробнее или получить разъяснения по их действию и применению.

## **6. Утверждение Кодекса и контроль его соблюдения**

Настоящий Кодекс утверждается приказом генерального директора АО «Полиметалл УК». Администрирование Кодекса обеспечивается заместителем генерального директора по персоналу АО «Полиметалл УК», контроль за надлежащим применением Кодекса в организациях Компании – руководством соответствующей организации Компании.

По мере необходимости Кодекс пересматривается на предмет его актуальности и соответствия применимым процедурам командой заместителя генерального директора по персоналу АО «Полиметалл УК».

## **7. Разъяснение принципов корпоративного поведения, информирование о нарушениях Кодекса**

При возникновении вопросов, связанных с применением Кодекса, политик или процедур Компании, их возможным нарушением, следует обращаться по указанным далее контактам. Также можно обратиться на «Горячую линию Службы безопасности», которая работает круглосуточно, семь дней в неделю. Сообщение на «Горячую линию Службы безопасности» можно направить анонимно.

Бездействие в случае получения сообщения о возможном нарушении может повлечь определенные риски для Компании, в том числе нанести ущерб репутации. Все обращения о потенциальных нарушениях Кодекса должным образом расследуются и к нарушителям, в случае подтверждения, применяются соответствующие меры.

В Компании установлен запрет на наказание и преследование 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 либо иные санкции.



**Контакты для уведомления о нарушении Кодекса, иных нарушениях, связанных с деятельностью Компании или работой в Компании** (о готовящихся или свершившихся фактах коррупции, хищений, взяточничества, мошенничества, злоупотреблений служебным положением, ущемления прав работников, участников закупочных процедур, ненадлежащем поведении деловых партнеров Компании, 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 конфиденциальной информации, нарушения законодательства), **разъяснения антикоррупционных процедур:**

**[Горячая линия Службы безопасности:](mailto:sb@polymetal.ru)**  
**[sb@polymetal.ru](mailto:sb@polymetal.ru)**

+7(800) 555-17-27  
(конфиденциальная «Горячая  
линия Службы безопасности»)

**Контакты для разъяснения положений Кодекса, политик и процедур Компании в сфере управления персоналом (включая подбор, адаптацию, обучение, развитие персонала), а также для получения информации о результатах рассмотрения в Компании направленных работниками жалоб, предложений и иных, связанных с работой в Компании, обращений**

Дирекция по работе с персоналом АО «Полиметалл УК»: [os@polymetal.ru](mailto:os@polymetal.ru)

**Контакты для разъяснения принципов поведения при взаимодействии с деловыми партнерами Компании**

ООО «ТД Полиметалл»:

[tdpm@polymetal.ru](mailto:tdpm@polymetal.ru)  
+7(812) 334-36-66

**Контакты для разъяснения положений Кодекса при раскрытии информации (СМИ, социальные сети, корпоративные СМИ и т.д.), благотворительных и социальных выплатах и взносах, взаимодействии с органами власти, обществом и населением, а также вопросов о подарках и мероприятиях**

Дирекция по корпоративным коммуникациям  
АО «Полиметалл УК» (раскрытие информации в  
федеральных СМИ):

[pr@polymetal.ru](mailto:pr@polymetal.ru)  
+7(812) 334-36-66

Дирекция по социальной политике и региональным  
коммуникациям АО «Полиметалл УК» (социальные  
проекты, благотворительные и социальные выплаты  
и взносы, взаимодействие с органами власти,  
местными сообществами и населением):

[pr@polymetal.ru](mailto:pr@polymetal.ru)  
+7(812) 334-36-66

Дирекция по коммуникациям и информационной  
политике АО «Полиметалл УК» (раскрытие  
информации в региональных и корпоративных  
СМИ, социальных сетях, подарки и мероприятия):

[pr@polymetal.ru](mailto:pr@polymetal.ru)  
+7(812) 334-36-66

## 8. Часто задаваемые вопросы

| <b>О Кодексе корпоративной этики Компании</b>          |   |
|--|---|
| ?  | Зачем нужен Кодекс?   |
| !  | Кодекс корпоративной этики Компании – это документ, отражающий ценности и фундаментальные принципы корпоративной культуры и этики в Полиметалле. Работники независимо от должности, опыта или квалификации должны ежедневно следовать ценностям и принципам, предусмотренным Кодексом, как на рабочем месте, так и вне его. Аналогичное поведение ожидается и от деловых партнеров Компании. Со своей стороны, Компания стремится создать безопасную рабочую атмосферу, которая способствует достижению профессионального успеха. |
| ?  | Что лежит в основе Кодекса?   |
| !  | Кодекс основан на ценностях Компании, определяющих ее корпоративную культуру в целом, и в частности – принципы этичного поведения для работников и деловых партнеров Компании.  |
| ?  | Как несоблюдение принципов корпоративной этики может повлиять на общую эффективность деятельности Компании?   |
| !  | Для достижения стратегических целей и задач в своей деятельности Компания должна придерживаться установленных ценностей. Несоблюдение установленных Кодексом принципов корпоративной этики может повлечь за собой определенные риски для Компании и значительные финансовые и репутационные потери, что негативным образом отразится на общей эффективности деятельности Компании.  |
| <b>Применение Кодекса корпоративной этики Компании</b> |   |
| ?  | Применяется ли Кодекс к каким-либо третьим лицам?   |
| !  | Принципы данного Кодекса применяются ко всем деловым партнерам, привлеченным Компанией или предоставляющим услуги от имени Компании. Невыполнение предписаний настоящего Кодекса является серьезным нарушением. Компания может расторгнуть отношения с третьим лицом, нарушившим положения настоящего Кодекса, политик и процедур, касающихся деловой этики.  |
| ?  | Каким образом третья сторона может получить разъяснения, касающиеся этичного поведения или сообщить Компании о своих опасениях?   |
| !  | При возникновении каких-либо опасений и/или потребности в получении разъяснений, касающихся этичного поведения, необходимо обратиться к соответствующим контактам, указанным в разделе 7 настоящего Кодекса.  |
| ?  | Что должен делать работник, если не уверен, соблюдает ли он принципы/правила Кодекса?   |
| !  | Необходимо обратиться за помощью к своему руководителю или к контактам, указанным в разделе 7 настоящего Кодекса.   |
| ?  | Что произойдет с работниками, нарушившими Кодекс?   |
| !  | Компания серьезно относится к вопросам, связанным с нарушением Кодекса. Нарушение Кодекса и/или соответствующих политик и процедур может привести к дисциплинарному взысканию, в том числе увольнению в соответствии с законодательством.   |

| <b>Охрана здоровья и безопасность труда</b>   |  |
|---|--|
| ?   | Требования охраны труда и промышленной безопасности в организации Компании, где я работаю, очень строгие. В других организациях, где я работал(а) ранее, нормы безопасности более гибкие. Следует ли мне всегда соблюдать стандарты, установленные в организации Компании, где я работаю?  |
| !   | Да! Вы должны всегда соблюдать требования охраны труда и промышленной безопасности по месту работы. Условия труда во всех организациях Компании соответствуют требованиям охраны труда и промышленной безопасности. Для всех работников проводится обучение по охране труда и промышленной безопасности. Работники, в свою очередь, должны принимать все меры для обеспечения собственной безопасности и следовать требованиям охраны труда и промышленной безопасности Компании. Каждому работнику необходимо понимать, что недопустимо рисковать жизнью и здоровьем ради выполнения производственного плана. |
| <b>Равенство прав и возможностей</b>  |  |
| ?   | Один из моих коллег весьма некорректно высказался в мой адрес в корпоративной переписке, в которой были скопированы и другие работники 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 работников Компании. Оскорбительное поведение в рамках любых форм деловых взаимоотношений и взаимодействий недопустимо.<br>Если некомфортно обсуждать высказывание коллеги с ним/с ней напрямую, обратитесь к своему руководителю. Кроме того, можно озвучить проблему, позвонив на «Горячую линию Службы безопасности» или обратившись по соответствующему адресу электронной почты, как указано в разделе 7 настоящего Кодекса.  |
| <b>Благотворительные и социальные выплаты и взносы, взаимодействия с обществом и населением</b> |  |
| ?   | Могу ли я предложить социальный проект или социальную/волонтерскую инициативу и как это сделать?   |
| !   | Можете, для этого необходимо обратиться в дирекцию по социальной политике и региональным коммуникациям АО «Полиметалл УК» или к специалистам по социальной политике в вашем регионе, также можно направить заявку через сайт <a href="http://www.polymetal.ru">www.polymetal.ru</a> .  |
| ?   | Где можно узнать о социальной и общественной деятельности Компании?  |
| !   | Вся информация, касающаяся социальной и общественной деятельности Компании, представлена на сайте <a href="http://polymetal.ru">polymetal.ru</a> , на корпоративном портале <a href="http://in.polymetal.ru">in.polymetal.ru</a> , в корпоративных СМИ, также можно получить интересующую Вас информацию, обратившись в дирекцию по социальной политике и региональным коммуникациям АО «Полиметалл УК» или у специалистов по социальной политике в Вашем регионе.   |
| ?   | Что делать, если кто-то из моих знакомых/родственников спрашивает, как обратиться в Компанию, предложить проект, попросить благотворительную помощь?   |
| !   | Вам следует сообщить контакты дирекции по социальной политике и региональным коммуникациям АО «Полиметалл УК» или специалиста по социальной политике в Вашем регионе.  |

| <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 Компании организуется работниками служб по коммуникациям. Работники Компании не должны самостоятельно раскрывать информацию о Компании в СМИ или социальных сетях (включая личные аккаунты в социальных сетях).<br>О поступившем вам предложении дать интервью или предоставить информацию о Компании любым другим способом, включая публикации в социальных сетях. Вам необходимо уведомить работников службы по коммуникациям соответствующего регионального подразделения или обратиться в дирекцию по коммуникациям и информационной политике АО «Полиметалл УК» по контактам, указанным в разделе 7 данного Кодекса, а также, при необходимости, вашего руководителя.   |
| <b>Взаимодействие с деловыми партнерами Компании</b>                      |  |
| ?   | Могу ли я порекомендовать ту или иную фирму в качестве поставщика организации Компании, где я работаю?   |
| !   | В Компании действуют определенные тендерные процедуры. По всем вопросам, касающимся взаимодействия с деловыми партнерами, следует обращаться к соответствующим контактам в ООО «ТД Полиметалл»: <a href="mailto:tdpm@polymetal.ru">tdpm@polymetal.ru</a> .<br>Вам также стоит помнить, что в соответствии с Кодексом необходимо избегать обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов (см. п.4.6 настоящего Кодекса).   |
| <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?  |
| !   | Принятие приглашений на встречи, связанные с деятельностью Компании, 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 Политикой Компании по противодействию коррупции и взяткам.<br>Если Вы сомневаетесь, Вам следует обсудить этот вопрос с Вашим руководителем или обратиться за помощью к контактам, указанным в разделе 7 настоящего Кодекса.   |
| <b>Уведомления о нарушении Кодекса, а также всех иных типах нарушений</b> |  |
| ?   | Могу ли я воспользоваться горячей линией анонимно?   |
| !   | «Горячая линия Службы безопасности» используется для приема сообщений о готовящихся или свершившихся фактах коррупции, хищений, взяточничества, мошенничества, злоупотреблений служебным положением, ущемления прав работников, участников закупочных процедур, ненадлежащем поведении деловых партнеров Компании, 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 локальных нормативных актов. Кроме того, «Горячая линия Службы безопасности» может быть использована родственниками работников Компании и подрядных организаций в случае потери связи с работающими близкими на длительный период и в иных проблемных ситуациях. |

|   |   |
|---|---|
|   | Все обращения тщательным образом обрабатываются и расследуются на конфиденциальной основе. Предпринимаются все возможные меры для сохранения анонимности таких сообщений.   |
| ?   | 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 Компании запрещено наказывать лиц, которые, руководствуясь лучшими намерениями, сообщают о возможных нарушениях Кодекса, а также всех иных типах нарушений. Таким лицам предоставляется полная защита, с сохранением анонимности в соответствии с Политикой Компании по противодействию коррупции и взяткам.  |
| <b>Защита конфиденциальной информации и персональных данных</b> |   |
| ?   | У меня есть возможность просматривать рабочие документы/отвечать на звонки по пути в офис в общественном транспорте/такси. Можно ли так делать?   |
| !   | Обсуждать внутреннюю (в частности, конфиденциальную) информацию о Компании 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. |
| ?   | Где можно ознакомиться с политиками и процедурами Компании в области защиты конфиденциальной информации?  |
| !   | Чтобы ознакомиться с политиками и процедурами в области защиты конфиденциальной информации необходимо обратиться в дирекцию по экономической безопасности АО «Полиметалл УК». Указанные политики и процедуры также размещены на корпоративном портале: <a href="http://in.polymetal.ru">in.polymetal.ru</a> .   |
| ?   | Где можно ознакомиться с политиками и процедурами Компании в области защиты персональных данных?  |
| !   | Работники и их представители в любой момент могут ознакомиться с документами Компании, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также получить разъяснения об их правах и обязанностях в этой области, обратившись в кадровую службу организации Компании или в дирекцию по экономической безопасности АО «Полиметалл УК».  |