



## Политика открытого высказывания

### Введение

Petropavlovsk PLC и его дочерние компании (вместе «Петропавловск» или «Группа») стремятся развивать культуру открытости, а также поддерживать высшие стандарты честности и ответственности в Группе. Петропавловск призывает сотрудников незамедлительно сообщать, об имеющихся подозрениях или серьезных опасениях в отношении интересов или поведения других сотрудников, третьих сторон или Группы, а также о нарушении закона, внутренней политики или процедуры. Данная политика открытого высказывания разработана для того, чтобы вы могли конструктивно заявить о серьезных проблемах, не опасаясь преследований или ущемления ваших прав.

Группа хотела бы знать о любых противоправных действиях, финансовых злоупотреблениях или угрозах для общества, окружающей среды или любого сотрудника Группы, о которых сотрудник знает или подозревает. Процедура открытого высказывания не является обязательной, но создает условия для сотрудников Группы и третьих сторон для открытого высказывания при наличии каких-либо оснований подозревать злоупотребления, неправомерные действия, нарушение закона любого характера, а также любой внутренней политики или процедуры. Петропавловск обеспечит проведение тщательного расследования всех заявлений и примет соответствующие меры в случае необходимости. Когда проблема сначала поднимается внутри Группы и принимаются соответствующие меры, то любой возможный ущерб может быть уменьшен. Надлежащее уведомление о возможных проблемах позволит обнаружить или предотвратить дальнейшие правонарушения.

Политика открытого высказывания объясняет:

- I. Как сотрудники и третьи стороны могут сообщить о злоупотреблениях или ненадлежащем поведении на работе;
- II. Типы злоупотреблений или неправомерных действий, подпадающих под действие политики открытого высказывания;
- III. Как Группа оценивает и расследует полученные заявления; а также
- IV. Что могут ожидать сотрудники, если они сообщат о проблеме в соответствии с этой политикой.

### Цель

Целью данной политики является:

- I. Создать все условия для того, чтобы сообщать о любых возможных злоупотреблениях (или предполагаемых злоупотреблениях), неправомерных действиях, нарушениях закона и внутренних нормативных актов, зная, что эта информация будет принята всерьез и будет расследоваться соответствующим образом, соблюдая надлежащую конфиденциальность;

- II. Предоставить рекомендации относительно того, как сообщить или выразить свои опасения, а также;
- III. Заверить сотрудника в том, что он может добросовестно выразить искреннюю обеспокоенность, не опасаясь обвинений и преследований, даже если они окажутся ошибочными.

### **Сфера действия**

Политика применяется ко всем лицам, работающим в Группе, включая сотрудников, высшее руководство, должностных лиц, директоров и стажеров, работающих на производстве и в офисах (совместно именуемые в настоящей политике **«сотрудники»**). Любые третьи стороны, такие как партнеры по совместному предпринятию, агенты, консультанты, поставщики, клиенты или деловые партнеры или члены семьи, также могут использовать данную политику открытого высказывания, чтобы сообщить о проблемах, связанных с деятельностью Петропавловска, его сотрудников или любого лица, действующего от имени Петропавловска. Менеджерам рекомендуется активно информировать бизнес-партнеров о доступности этой политики.

### **Политика**

Компания стремится ответственно, открыто и профессионально решать любые проблемы, которые могут возникнуть у сотрудников или других лиц в связи с практикой, процедурой или политикой, проводимой любым сотрудником или третьей стороной, работающей с Группой или от ее имени, которая может являться нарушением законодательных или нормативных актов, несоответствием, ненадлежащим поведением, злоупотреблением служебным положением, опасностью для сотрудников или общественности, финансовой халатностью или может нанести ущерб окружающей среде.

Группа будет способствовать открытости сотрудников и третьих сторон при сообщении в отношении любых случаев злоупотребления служебным положением или ненадлежащего поведения на рабочем месте, по возможности, на ранней стадии. Ниже приводится открытый перечень некоторых примеров злоупотреблений и неправомерных действий на работе:

- Опасность для здоровья и безопасности любого человека.
- Уголовное или административное правонарушение.
- Использование обмана Петропавловском, его сотрудниками или деловыми партнерами для получения несправедливой или незаконной финансовой выгоды, как для бизнес-единицы, так и лично.
- Умышленное искажение фактов, прямо или косвенно влияющее на финансовую отчетность.
- Существенное невыполнение каких-либо трудовых или юридических обязательств.
- Действия Петропавловска или его сотрудников, которые могут нанести ущерб окружающей среде.
- Серьезное нарушение внутреннего финансового контроля.
- Шантаж, коррупция или взяточничество.
- Серьезное непрофессиональное или неэтичное поведение.
- Умышленное сокрытие информации, относящейся к любому из перечисленных выше вопросов.

Группа понимает, что у заявителя может не быть всей информации о конкретной проблеме, однако, это не должно быть причиной для того, чтобы откладывать заявление о проблеме. Петропавловск обеспечит защиту своих сотрудников от преследований и дисциплинарных мер в результате высказывания таких опасений при условии, что они будут выражены честно и добросовестно. Другие сотрудники, которые участвуют или помогают в расследовании, также будут защищены. Любой сотрудник, который знает или подозревает, что преследование имело

место, должен сообщить об этом Секретарю компании или Координатору по устойчивому развитию.

#### *Порядок действий*

Сотрудник, который искренне обеспокоен возможными злоупотреблениями или ненадлежащим поведением на работе, сначала должен поднять этот вопрос со своим руководителем, поскольку он(а), как правило, может помочь или попытаться решить вопрос как можно быстрее. Если сотрудник чувствует себя при этом некомфортно или считает это неуместным, он может сообщить Секретарю компании, Неисполнительному директору или Координатору по устойчивому развитию.

#### *Конфиденциальность*

Группа стремится к тому, чтобы сотрудники могли открыто высказывать свои опасения в рамках данной политики. Сотрудники сами решают, как они предоставляют информацию: они могут либо идентифицировать себя, либо сохранять свою анонимность. В любом случае, непосредственное руководство компании, в которой работает этот сотрудник, не будет иметь доступа к предоставленной информации. Если сотрудник идентифицировал себя, вся информация будет доступна только уполномоченным сотрудникам, ответственным за расследование.

Информирование является добровольной и полностью конфиденциальной процедурой, однако, анонимное предоставление информации может затруднить надлежащее расследование или, в некоторых случаях, сделать его невозможным, если Петропавловск не сможет получить дополнительную информацию от сотрудника. Также сложнее установить, являются ли какие-либо обвинения достоверными и были ли они сделаны добросовестно. Если сотрудник хочет сообщить о своей проблеме конфиденциально, Петропавловск приложит все усилия, чтобы сохранить его личность в секрете. В случае, если это невозможно и препятствует надлежащему расследованию предполагаемых злоупотреблений или неправомерных действий, Петропавловск запросит согласие сотрудника. Насколько это возможно, любые подтверждающие доказательства, относящиеся к раскрытию информации, будут всегда храниться с соблюдением надлежащих условий конфиденциальности.

Сотрудники, которые обеспокоены возможными преследованиями в случае раскрытия их личности, могут сообщить об этом Секретарю компании для принятия соответствующих мер по сохранению конфиденциальности. Группа приложит все усилия, чтобы обеспечить надежное хранение любых подтверждающих доказательств, относящихся к раскрытию информации.

#### *Действия Группы и расследование*

Основная цель Группы состоит в том, чтобы, в первую очередь, предотвратить злоупотребления на рабочем месте, ненадлежащее поведение и нарушение закона. Если это произойдет, цель Группы - предотвратить повторение. По возможности будут приложены все усилия для быстрого разрешения ситуации. Если это невозможно, Петропавловск предпримет дальнейшие действия по всестороннему расследованию, а затем примет соответствующие меры.

Информация, полученная в рамках данной политики, будет передана Секретарю компании, который сообщит об этом Генеральному директору и Председателю Совета директоров.

Получив информацию, Группа проведет первоначальную оценку, чтобы определить масштаб любого предполагаемого расследования. Если после первоначальной оценки поднятый вопрос будет признан обоснованным, Петропавловск может предпринять один или несколько из следующих шагов (список не является исчерпывающим):

- Передать дело в Исполнительный комитет с целью проведения официального внутреннего расследования;

- Передать вопрос техническому эксперту;
- Рекомендовать процедуру рассмотрения жалоб;
- Передать вопрос на рассмотрение Совета директоров;
- Передать вопрос в соответствующий внешний регулирующий орган для дальнейшего расследования после рассмотрения Исполнительным комитетом и Советом директоров.

Группа проинформирует сотрудника о результатах оценки и расследования. Однако, иногда необходимость в конфиденциальности может помешать Группе предоставить сотруднику конкретные подробности расследования и принятые дисциплинарные меры. Сотрудники должны относиться к любой информации о расследовании как к конфиденциальной.

Сотрудники, которые считают, что переданная информация была скрыта, или которые не считают, что они получили удовлетворительный ответ, могут сообщить о своей проблеме в письменной форме Председателю Совета Директоров по адресу: *Petropavlovsk PLC, 11 Grosvenor Place, London, SW1X 7HH, UK.*

#### *Действия после расследования*

Если опасения, высказанные сотрудником, обоснованы, в отношении ответственного лица (лиц), будут приняты соответствующие дисциплинарные или другие меры в соответствии с законами и/или внутренними политиками и процедурами Группы.

Группа стремится к развитию открытости и будет поддерживать сотрудников, которые искренне обеспокоены в рамках данной политики, даже если они ошибаются. Сотрудники не пострадают от ущемления прав в результате добросовестного сообщения о проблеме. Ущемление прав включает, но не ограничивается увольнением, дисциплинарными взысканиями, угрозами или другим неблагоприятным обращением, связанным с заявлениями в рамках данной политики. Если сотрудник считает, что он пострадал от такого обращения, он может сообщить об этом Секретарю компании. Любое ущемление прав сотрудника, добросовестно выразившего свою обеспокоенность, приведет к дисциплинарным или другим действиям в соответствии с внутренними политиками и процедурами Группы и соответствующими законами.

Любой сотрудник Группы, который пострадал от жестокого обращения в результате добросовестного сообщения о проблеме, имеет право обратиться непосредственно к Председателю Совета директоров (Джеймс Камэрон, электронная почта: [jwc@petropavlovskplc.com](mailto:jwc@petropavlovskplc.com)) с письменным изложением фактов и доказательств такого обращения.

Если сотрудник добросовестно заявляет о проблеме, не подтвержденной последующим расследованием, против него не будут приняты меры. Злонамеренные или необоснованные обвинения приведут к дисциплинарным или другим действиям в соответствии с законодательством, а также внутренними политиками и нормативными актами Петропавловска.

#### **Ответственность**

Комитет по аудиту от имени Совета директоров Петропавловска несет общую ответственность за настоящую Политику и за анализ эффективности действий, предпринимаемых в ответ на опасения, высказанные в соответствии с этой политикой.

Сотрудники Группы несут ответственность за успех этой политики и могут использовать ее для того, чтобы сообщить о любом незаконном поведении, финансовых злоупотреблениях, а также об опасности для общественности, окружающей среды или любого сотрудника Группы, о котором они знают или подозревают. Сотрудникам предлагается прокомментировать эту политику и предложить способы ее улучшения. Комментарии, предложения и вопросы следует направлять Секретарю компании или Координатору по устойчивому развитию.

#### **Раскрытие информации**

Ежегодное подтверждение того, что ни одному сотруднику не было отказано в доступе к Председателю Совета директоров и была предоставлена защита лицам, предоставившим информацию в соответствии с этой политикой, включено в раздел «Корпоративное управление» годового отчета Группы.

**Контактные данные:**

Председатель Совета директоров

Джэймс Камерон [jwc@petropavlovskplc.com](mailto:jwc@petropavlovskplc.com)

Независимый неисполнительный директор

Шарлот Филиппс [cp@petropavlovskplc.com](mailto:cp@petropavlovskplc.com)

Секретарь Компании и корпоративный юрисконсульт

Доркас Мюррей [dm@petropavlovskplc.com](mailto:dm@petropavlovskplc.com)

Координатор по устойчивому развитию

Ольга Майорова [om@petropavlovskplc.com](mailto:om@petropavlovskplc.com)

Утверждено Советом директоров 8 ноября 2020 г.