



ПЕТРОПАВЛОВСК

КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ И ПОВЕДЕНИЯ



ПЕТРОПАВЛОВСК ПЛК



ПЕТРОПАВЛОВСК ПЛК

Кодекс деловой этики и поведения

Дата вступления в силу/последняя редакция:	Создано: 01 ноября 2021	Версия	1. 0
	Последнее рассмотрение и/или изменение: 1 ноября 2021		
Владелец документа:	Заместитель генерального директора по корпоративному развитию и юридическим вопросам		
Утверждено:	Генеральный Директор	2021	
	Совет Директоров	22 декабря 2021	
Требуется ли утверждение советом директоров	<u>Да</u> или Нет	22 декабря 2021	

2021

Обращение Генерального Директора

Этические ценности

Основополагающие ценности необходимы для любого бизнеса. В Петропавловск ПЛК и всех дочерних компаниях (вместе именуемых «Петропавловск») мы согласовали набор фундаментальных этических принципов ведения бизнеса (Кодекс деловой этики), с целью обеспечения того, чтобы наши сотрудники и деловые партнеры работали в соответствии с самыми высокими этическими и правовыми стандартами.

Обеспечение честного и добросовестного ведения бизнеса, без взяточничества, мошенничества и обмана, являются фундаментальными элементами наших деловых ценностей. Каждый сотрудник Петропавловска должен всегда вести свою деятельность в соответствии с нашими деловыми ценностями и Кодексом деловой этики и поведения.

В Петропавловске действует политика абсолютной нетерпимости к взяточничеству, мошенничеству и коррупции, и любые подозрения в поведении или поступках такого характера со стороны сотрудника будут рассматриваться со всей серьезностью.

Данный Кодекс устанавливает стандарты, соблюдение которых мы ожидаем от наших сотрудников и всех заинтересованных сторон при ведении бизнеса с компанией Петропавловск или от ее имени, и демонстрирует нашу приверженность международным стандартам ведения бизнеса. В дальнейшем будут предоставлены дополнительные соответствующие политики и рекомендации, а также будет реализована программа обучения.

Пожалуйста, убедитесь, что вы внимательно ознакомились с информацией, представленной в Кодексе деловой этики и поведения, и поняли, что от вас ожидается при исполнении ваших обязанностей.

Денис Александров

Генеральный Директор

1. О Кодексе деловой этики

Кодекс деловой этики и поведения компании Петропавловск (далее «Кодекс») применяется для обеспечения высочайших стандартов ведения бизнеса и донесения основных этических принципов до пользователей Кодекса.

Принципы настоящего Кодекса распространяются на всех постоянных и временных сотрудников, подрядчиков, менеджеров, должностных лиц, директоров, деловых партнеров и третьих лиц, нанятых или привлекаемых, или оказывающих услуги от имени компании Петропавловск и ее дочерних компаний (каждая по отдельности именуемая «Компания Группы», а вместе с Петропавловск — «Группа») на территории субъектов, в которых они зарегистрированы или ведут бизнес.

Мы ожидаем, что все сотрудники Группы, независимо от их должности, роли или ранга, а также соответствующие третьи стороны, будут действовать в соответствии с ценностями и принципами, изложенными в настоящем Кодексе, на ежедневной основе, как внутри компании, так и вне рабочего места. Всегда следует помнить, что отдельные действия и решения каждого сотрудника могут повлиять на репутацию Группы, поэтому очень важно понимать личную ответственность и придерживаться этических принципов поведения в любой ситуации.

Пожалуйста, внимательно прочитайте Кодекс, обдумайте принципы, изложенные в Кодексе, и следуйте им. В документе также есть ссылки на другие политики и процедуры, которые вы обязаны соблюдать.

Принципы настоящего Кодекса призваны помочь вам в обычной работе, но они не могут заменить здравый смысл и необходимые внутренние обсуждения.

Если вы оказались в ситуации, когда вы не уверены в правильности действий, вам может быть полезно задать себе следующие вопросы:

Законно ли это?

Этично ли это?

Соответствует ли это политикам Петропавловска и данному Кодексу поведения?

Могу ли я объяснить это моей семье и друзьям?

Будет ли мне комфортно, если это появится в газете?

Если вы все же обнаружите, что не знаете, как правильно поступить, если вы подозреваете кого-либо в действиях, противоречащих данному Кодексу, или если вы не понимаете что-либо, содержащееся в данном Кодексе, пожалуйста, обратитесь к одному из следующих источников:

Вашему прямому руководителю

Департаменту по работе с персоналом/Юридическому департаменту

Внутреннему департаменту.

Нарушение Кодекса, или любой из соответствующих основополагающих политик, или процедур сотрудниками может привести к дисциплинарным взысканиям, включая, помимо прочего, увольнение. Санкции могут также применяться к подрядчикам, менеджерам, должностным лицам, директорам, деловым партнерам и третьим лицам, привлекаемым или предоставляющим услуги от имени Группы за любые такие нарушения. Во многих юрисдикциях такие нарушения также могут привести к судебному преследованию лиц со стороны правоохранительных или регулирующих органов и повлечь за собой серьезные штрафы.

2. Внедрение Кодекса

Группа должна внедрить программы коммуникации, обучения и внутреннего контроля, для гарантии того, что сотрудники, подрядчики, менеджеры, должностные лица, директора, деловые партнеры и соответствующие третьи лица:

- понимают принципы и стандарты, изложенные в Кодексе;
- применяют принципы, изложенные в Кодексе;
- знают, к кому обращаться в случае инцидента или проблемы;
- знают, как передать потенциальное нарушение Кодекса на рассмотрение руководству; и
- понимают свои права и обязанности в отношении любых нарушений, о которых направлено соответствующее уведомление.

3. Наша миссия

Петропавловск — одна из крупнейших золотодобывающих компаний России как по добыче, так и по запасам и ресурсам. Это одна из самых авторитетных и опытных вертикально интегрированных компаний по производству золота на Дальнем Востоке России. Компания сосредоточена на создании ценности для своих акционеров, сотрудников и других заинтересованных сторон путем безопасной и ответственной разведки, добычи и стабильного производства золота наиболее эффективным и рентабельным способом.

Наша цель — использовать набор наших технических навыков и умений в добыче полезных ископаемых на благо всех заинтересованных сторон, с внедрением устойчивого развития на каждом этапе жизненного цикла добычи, от определения перспективных участков до разведки, разработки, добычи и переработки.

Наша миссия — стать ведущим производителем золота в России за счет применения передовых технологий, позволяющих раскрыть потенциал упорных золотоносных руд, и делать это безопасно, устойчиво и во благо всех заинтересованных сторон.

4. Корпоративные ценности

• Наши люди – наша ключевая ценность

Жизнь и здоровье наших сотрудников важнее любых экономических достижений или производственных целей. Мы прилагаем все усилия для создания благоприятных и безопасных условий труда на наших объектах и стремимся предотвращать несчастные случаи, производственный травматизм и экологические происшествия.

Наша цель - стать лидером отрасли в области охраны труда и техники безопасности.

Наши сотрудники имеют право отказаться от работы, если их жизни и здоровью угрожает опасность в связи с нарушением требований охраны труда и техники безопасности.

Петропавловск развивает систему контроля за охраной труда и промышленной безопасностью, обеспечивает сотрудников сертифицированными средствами индивидуальной защиты, проводит полноценное и своевременное обучение по охране труда и промышленной безопасности. Руководители всех уровней несут прямую ответственность за обеспечение безопасной, здоровой и экологически чистой рабочей среды.

Петропавловск постоянно работает над снижением рисков, вкладывая значительные средства в технологии автоматизации и роботизации, чтобы свести к минимуму участие человека в опасных зонах, а также внедряя системы мониторинга рисков на рабочих местах.

В основе нашего бизнеса лежат наши общие корпоративные ценности, которыми мы руководствуемся в наших повседневных решениях и действиях. К ним относятся надежность, ответственность, профессионализм,

совместная работа, эффективность и рост.

- **Надежность**

Способность решать любые задачи для обеспечения успеха предприятия.

Стабильное и непрерывное выполнение взятых на себя обязательств, основанное на умении предвидеть и предотвращать риски, а также планировать будущее развитие, включая наихудшие сценарии.

Наша надежность основана на достаточном резерве безопасности во всех аспектах нашей деятельности, о чем свидетельствует соотношение ресурсов и объемов производства, стратегическое планирование, абсолютный приоритет вопросов охраны труда и техники безопасности, конкурентоспособные социальные льготы для сотрудников и устойчивое развитие в регионах присутствия.

- **Ответственность**

Желание выполнять взятые на себя обязательства и брать на себя ответственность за свои решения.

Ответственность — это осознание возможных последствий, участие в делах общества и забота об окружающих нас людях. Это способность принимать решения и нести за них ответственность, признавая при этом последствия наших действий и ошибок.

Ответственность также включает нулевую терпимость к неправомерным корпоративным действиям, халатности и нарушению деловой этики.

- **Эффективность**

Достижение поставленных целей в срок и с минимальными затратами.

Это означает совершенство во всех сферах бизнеса за счет оптимальной стратегии, передовых технологий и лучших практик, эффективного управления и рационального использования ресурсов. Эффективность – это также постоянное и искреннее стремление каждого сотрудника внести максимальный вклад выполняя свои обязанности хорошо и вовремя.

- **Рост**

Петропавловск стремится к расширению производства, используя наши передовые технологии и одновременно развивая наших сотрудников.

Рост зависит от готовности ставить и достигать амбициозные стратегические цели, а также понимать и принимать изменения, быстро реагируя на меняющуюся рабочую среду. Это также означает способность принимать новые обстоятельства и использовать возможности по мере их появления как для себя, так и для Группы в целом. Всем нам, как и Петропавловску, есть куда расти, и мы всегда можем делать свою работу лучше.

- **Профессионализм**

Способность обеспечивать стабильно высокую производительность.

Это означает стремление к постоянному совершенствованию операционной деятельности, инновациям и использованию новейших технологий. Это также означает строгое соблюдение технологических требований, норм и правил, и обеспечение аккуратности и внимательного подхода к работе и другим вопросам.

- **Совместная работа**

Способность и желание наших сотрудников достигать цели с помощью командной работы.

Это означает, что наши люди проявляют уважение, взаимную поддержку и готовность делиться опытом и знаниями, работая для достижения общих целей. Совместную работу можно построить только основываясь на открытости, уважении и учитывая интересы всех заинтересованных сторон.

5. Этические принципы

Все сотрудники Компании обязуются соблюдать моральные, профессиональные и деловые ценности и нормы, изложенные в Кодексе деловой этики. Этические принципы Компании основаны на личной ответственности, честности, порядочности и профессионализме каждого сотрудника Петропавловска.

- **Соблюдение прав человека**

Мы привержены к соблюдению международной признанных прав человека, в частности Всеобщей декларации прав человека, основополагающих конвенций Международной организации труда, Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН, Декларации ООН о правах коренных народов.

Мы работаем с частными поставщиками охранных услуг, чтобы обеспечить меры безопасности, которые не наносят ущерба правам человека.

- **Защита ресурсов Петропавловска**

Петропавловск доверяет своим сотрудникам и предоставляет им необходимые ресурсы для эффективной работы. Мы рассчитываем, что наши сотрудники и деловые партнеры будут бережно относиться к имуществу и ресурсам Петропавловска, используя их рационально и исключительно в интересах Компании. Предотвращение хищения, порчи или нецелевого использования имущества Петропавловска является прямой обязанностью каждого сотрудника.

- **Ответственное раскрытие информации и защита репутации Петропавловска.**

Мы ведем открытый диалог с заинтересованными сторонами и организациями, чтобы продемонстрировать прозрачный и беспристрастный подход Компании к регулярному предоставлению существенной информации заинтересованным сторонам. Мы гарантируем полноту и сбалансированность предоставляемой информации и не избегаем раскрытия негативной информации о Компании.

Петропавловск придерживается принципа внутренней информационной прозрачности и создает различные инструменты для облегчения корпоративных коммуникаций.

Однако информационная прозрачность должна обеспечиваться с должным учетом требований информационной безопасности и защиты конфиденциальной информации. Учитывая характер деятельности Петропавловска, разглашение конфиденциальной информации может поставить под угрозу обороноспособность России. Поэтому мы прилагаем все усилия для совершенствования системы защиты государственной и коммерческой тайны Петропавловска и требуем от наших сотрудников неукоснительного соблюдения требований Компании по информационной безопасности.

- **Добросовестное ведение бизнеса**

Мы стремимся вести бизнес честно и справедливо как внутри Компании Петропавловск, так и за ее пределами с нашими деловыми партнерами.

У нас нулевая терпимость к любой форме коррупции. Любые действия, которые могут быть восприняты как взяточничество, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп и оплата за содействие, абсолютно неприемлемы.

Каждое предприятие Группы подчиняется стандартам, установленным Законом Великобритании о борьбе со взяточничеством 2010 года, и правило простое: в любое время по любой причине никому не давать взятки и никогда не брать взятки, даже намек на коррупцию может нанести ущерб репутации Группы, повлиять на ее способность вести бизнес и поставить под сомнение добросовестность вовлеченных лиц. Политика всей Группы в этой области дает четкие указания и примеры, а также устанавливает правила, которым необходимо следовать в отношении подарков и оплаты развлечений. Это личная ответственность каждого сотрудника.

Петропавловск предостерегает своих сотрудников от участия в любой деятельности, которая может привести к конфликту интересов. К ним относятся деятельность, конкурирующая с интересами Петропавловска; личные отношения, влияющие на деловые решения; и отношения с деловыми партнерами, направленные на

получение личной или финансовой выгоды.

Сотрудники Петропавловска должны незамедлительно сообщать о любых таких нарушениях, включая фактический или потенциальный конфликт интересов, и будущие или прошлые случаи коррупции, своим руководителям (в письменной форме) или по корпоративному телефону доверия по номеру +7-800-600-4714 (бесплатно), отправив электронное письмо по адресу hotline@petropavlovskplc.com или отправив текстовое сообщение посредством WhatsApp +7-965-261-8614.

Петропавловск стремится к тому, чтобы современные формы рабства и торговли людьми не присутствовали в наших цепочках поставок и в нашем бизнесе. Мы рассчитываем, что предприятия, компании и другие организации, которые предоставляют или стремятся предоставить какие-либо товары или услуги для Компании Петропавловск, включая наших поставщиков, продавцов и подрядчиков («поставщиков»), будут уважать права человека и продвигать аналогичные принципы в своих собственных цепочках поставок.

- **Создание и поддержание атмосферы партнерства и взаимного уважения**

Мы стремимся к взаимному уважению как в Петропавловске, так и за его пределами. Взаимное уважение на рабочем месте и командная работа принципиально значимы для достижения наших целей.

Мы прилагаем все усилия для создания дружелюбной и стабильной рабочей среды для наших сотрудников. Мы не приемлем никаких форм дискриминации, запугивания или домогательств на рабочем месте.

Петропавловск не приемлет дискриминации по любому признаку, будь то пол, раса, этническая принадлежность, религия, происхождение, сексуальная ориентация и т. д. Мы заботимся о том, чтобы наши сотрудники оценивались справедливо и беспристрастно, нанимая и продвигая их исключительно на основе их профессиональных способностей, знаний и навыков.

Детский труд, принудительный труд, торговля людьми и другие формы рабства (известные как «современное рабство») строго запрещены на всех дочерних предприятиях Петропавловска и их поставщиков. Современное рабство является уголовным преступлением в Великобритании, России и других юрисдикциях. Современное рабство также является нарушением прав человека. Мы обязуемся действовать этично и, насколько это возможно, требовать от наших поставщиков вести свою деятельность в таких же этических рамках.

- **Подавать личный пример**

Все сотрудники Петропавловска обязаны соблюдать принципы деловой этики, но еще большую ответственность в этом отношении несет руководство Компании, которое должно служить образцом этического поведения. Мы ожидаем, что наше руководство будет подавать пример, поощряя других соблюдать Кодекс, путем:

- Уважительного отношения к личным качествам и мнениям.
- Поощрения нравственного поведения.
- Соблюдения правил охраны труда и техники безопасности.
- Поддержки рабочей среды, способствующей открытому обсуждению жалоб и проблем сотрудников.
- Принятия различных мнений и предотвращения ненадлежащего поведения в случае разногласий между работниками.
- Помощи подчиненным в сложных ситуациях.

Мы полагаемся на наше руководство в обеспечении соблюдения принципов Кодекса деловой этики и поведения на всех уровнях.

6. Наши обязательства

Петропавловск стремится к устойчивому развитию и осознает свое влияние на окружающую среду, общество, государство и деловое сообщество. Мы берем на себя дополнительные обязательства, так как понимаем, что хорошие отношения с основными заинтересованными сторонами и социальная ответственность являются залогом устойчивого развития Петропавловска в долгосрочной перспективе.

Во исполнение этических принципов, изложенных в настоящем Кодексе, Петропавловск берет на себя следующие обязательства.

- **По отношению к нашим сотрудникам**

Мы предоставляем хорошо оборудованные рабочие места, широкие социальные льготы и конкурентоспособную заработную плату. Мы помогаем нашим сотрудникам профессионально развиваться, чтобы раскрыть их потенциал, а также предлагаем возможность обратной связи, чтобы сообщить о своих проблемах.

Мы уважаем и продвигаем права и свободы человека в соответствии с международно-признанными нормами и практиками, принимаем меры для предотвращения и устранения нарушений прав человека на наших предприятиях и в подразделениях, а также призываем наших подрядчиков к соблюдению прав человека.

Мы руководствуемся здравым смыслом, чтобы избегать ситуаций, в которых может существовать или даже казаться возможным конфликт интересов. Мы сообщаем о любом фактическом или потенциальном конфликте интересов. Там, где конфликта невозможно избежать, мы разбираемся с ним прозрачно и надлежащим образом, прислушиваясь к советам других коллег. Мы не позволяем себе получать какую-либо незаявленную личную выгоду за счет нашего положения или роли в Группе.

- **По отношению к инвесторам и акционерам**

Мы защищаем инвестиции акционеров и обеспечиваем долгосрочную прибыль.

Петропавловск эффективно обеспечивает баланс интересов всех своих акционеров и равное соблюдение их прав. Мы стремимся применять лучшие практики корпоративного управления, а также полностью и открыто информировать акционеров обо всех значимых событиях.

- **По отношению к деловым партнерам**

Петропавловск строит долгосрочные отношения с деловыми партнерами на основе взаимной выгоды, уважения и доверия. Мы ответственно относимся к выбору поставщиков и подрядчиков, уделяя особое внимание их деловой этике и репутации.

Мы поддерживаем конкуренцию, поскольку считаем, что она способствует развитию, и поощряем предприятия к повышению качества продуктов и услуг, что в конечном итоге приносит пользу обществу в целом. Петропавловск рассматривает честную конкуренцию как единственный возможный способ построения отношений с конкурентами. Мы избегаем недобросовестной конкуренции, необоснованных предпочтений или злоупотребления доминирующим положением на рынке.

Мы запрещаем анти-конкурентную практику и не потерпим подобных действий со стороны наших сотрудников.

- **По отношению к обществу и правительству**

Мы вносим свой вклад в социально-экономическое и культурное развитие нашей территории, улучшая качество жизни и окружающую среду, поддерживая волонтерское движение и спорт, а также спонсируя культурные мероприятия.

Мы признаем и уважаем выбор общин коренных народов жить как отдельные народы со своей собственной культурой и отношением к земле. Везде, где наша деятельность соседствует с общинами коренных народов, мы стремимся к партнерству и взаимодействию с ними, чтобы уменьшить негативные аспекты нашей деятельности и максимизировать социальные и экономические выгоды, которые мы можем принести.

При взаимодействии с коренными народами, которые могут повлиять на нашу деятельность или быть затронуты ею, мы в первую очередь стремимся понять их социальные ценности, культуру и традиции, а также их ожидания и предпочтения в отношении диалога и разрешения споров. Наши обсуждения учитывают информацию о традиционном землепользовании и интересы общества, цели и взгляды на экологические, социальные и экономические темы. Мы взаимодействуем с коренными народами на региональном, местном и индивидуальном уровнях, регулярно встречаясь с региональными правительствами, общественными ассоциациями, местными лидерами и местными жителями.

Наши специалисты по взаимодействию с заинтересованными сторонами тесно сотрудничают с нашими горнодобывающими и производственными группами, для проведения дискуссий и содействия в сотрудничестве с коренными народами с целью устранения потенциального воздействия производственной деятельности на местное население. Везде, где мы взаимодействуем с сообществами коренных народов, мы изыскиваем возможности для поддержки возможных перспектив экономического развития в соответствии с культурой сообществ коренных народов и планами развития сообщества. В некоторых случаях взаимодействие и обсуждения могут регулироваться официальным соглашением с сообществом коренных народов. Мы стремимся чтить культуру групп коренных народов, предпринимая шаги по изучению информации об обществах коренных народов, чтобы знать, как должным образом демонстрировать уважение в наших отношениях.

Мы строим доверительные и устойчивые отношения с государственными учреждениями. Петропавловск строго соблюдает соответствующие законы и обеспечивает своевременную и полную уплату налогов и других сборов.

Петропавловск не занимается политикой, но не препятствует участию своих сотрудников в политических и общественных делах. Однако политическая или общественная позиция работника не должна рассматриваться как политическая или общественная позиция Компании. Запрещается использовать ресурсы Компании для политической деятельности.

- **По отношению к окружающей среде**

Экологическая безопасность промышленных объектов и охрана окружающей среды входят в число приоритетов Компании. Осознавая масштабы и сложность экологических проблем, стоящих перед Компанией, Петропавловск намерен постепенно снижать и, по возможности, предотвращать воздействие своей производственной деятельности на окружающую среду. Мы рассматриваем защиту окружающей среды как неотъемлемую часть нашего бизнеса. Петропавловск последовательно разрабатывает программы по охране окружающей среды, способствует устойчивому использованию природных ресурсов, минимизирует выбросы и загрязнение окружающей среды, а также компенсирует воздействие на окружающую среду.

Мы используем наилучшие доступные производственные технологии, включая очистку и переработку, поддерживаем сохранение биоразнообразия и прилагаем все усилия для уменьшения нашего воздействия на окружающую среду. Петропавловск всегда открыт для диалога со всеми заинтересованными сторонами по вопросам охраны окружающей среды.

7. Конфликт интересов

Конфликт интересов может возникнуть, когда личные, социальные, финансовые или политические интересы сотрудника Группы могут негативно повлиять на эффективность процесса принятия решений и осуществления действий, приводящих к конфликту между личными интересами и интересами Группы.

Принятие подарков и оплаты развлечений может в некоторых обстоятельствах повлиять на объективность суждения или на независимость в принятии решения, или может быть неверно истолковано.

Конфликт интересов может возникнуть по разным причинам, в том числе:

- трудоустройство в другой компании (или получение любого вознаграждения за предоставление услуг или консультаций, или наличие иной финансовой заинтересованности и т. д.), которая может быть поставщиком, подрядчиком, заказчиком Группы или иметь какие-либо иные деловые отношения с Группой;

- инвестиции, сделанные сотрудниками или через их близких родственников, если такие инвестиции могут отрицательно сказаться на их способности выполнять трудовые обязанности;
- личные отношения с деловыми партнерами Группы. Группа уважает право своих сотрудников на установление и поддержание личных отношений в ходе сотрудничества с деловыми партнерами Группы. Сотрудники Группы, в свою очередь, должны добросовестно сотрудничать с деловыми партнерами Группы и избегать ситуаций, когда их личные отношения могут оказать негативное влияние на деловые решения. Такие ситуации могут возникнуть, когда сотрудник Группы сотрудничает со своими друзьями или близкими родственниками для покупки, продажи, получения услуг и т. д.;
- наем друзей или близких родственников. Группа осуществляет подбор сотрудников, руководствуясь принципом равных возможностей для всех кандидатов. Кандидаты оцениваются исключительно на основе их профессиональных и личных качеств. Наем на основе личных, дружеских отношений или кумовства запрещен. Кроме того, близким родственникам, которые работают в Группе, запрещается контролировать или руководить работой друг друга.
- возможности для бизнеса. Сотрудники Группы не могут конкурировать с Группой за деловые возможности. Если сотрудник при выполнении своих должностных обязанностей узнает о возможности ведения бизнеса с Группой или от ее имени (например, о покупке товаров или услуг или продаже имущества по выгодной цене), такие возможности должны быть в первую очередь рассмотрены Группой.
- операции по торговле ценными бумагами Группы на основе инсайдерской информации. Сотрудники Группы обязуются сохранять конфиденциальность всей информации о деятельности Группы, за исключением информации, официально раскрытой в общедоступных источниках. Запрещается использовать инсайдерскую информацию или общедоступную информацию до момента ее официального раскрытия в целях покупки или продажи акций Группы, или предоставления такой информации третьим лицам для осуществления ими торговли акциями или ценными бумагами Группы. Сотрудники должны обращаться к Руководству по внутренней информации по всем вопросам, связанным с внутренней информацией и операциями с акциями или ценными бумагами Петропавловска.

Некоторые операции, описанные выше, также могут являться сделками с аффилированными лицами и в рамках исполнения политики Группы по сделкам с аффилированными лицами, они должны быть раскрыты и одобрены заранее. Пожалуйста, свяжитесь с нами по адресу cossec@petropavlovskplc.com для получения дополнительной информации о данной политике.

Конфликт интересов (или ситуация, которая может рассматриваться как таковая) может нанести ущерб репутации Группы в глазах ее сотрудников и других заинтересованных сторон, включая акционеров, контрагентов и государственные органы. По этой причине сотрудники должны избегать любых ситуаций, в которых может возникнуть конфликт интересов.

Если по каким-либо причинам конфликта интересов избежать не удастся, работник обязан сообщить о ситуации с возникновением конфликта интересов своему непосредственному руководителю для дальнейшего рассмотрения либо сообщить о ситуации с возникновением конфликта интересов по каналам связи, установленным Кодексом.

8. Кража, мошенничество и взяточничество

Петропавловск не допускает взяточничества любого лица, вовлеченного в бизнес Компании, или любого клиента, поставщика или делового партнера Петропавловска.

Директива

Вы не должны прямо или косвенно разрешать, предлагать, обещать, платить или давать:

- Взятку

Взятка — это вознаграждение, преимущество или выгода, сделанные с целью оказать влияние и/или обеспечить неправомерное преимущество. Сумма предложенной или уплаченной взятки не имеет значения, и она не должна быть оплачена.

- Откат

Откат (например, выплата или получение платежа в обмен на обеспечение контракта) является формой взятки.

- Плата за оказание содействия

Плата за оказание содействия — это относительно небольшой платеж или существенные подарки должностному лицу или государственному служащему, сделанные для ускорения выполнения стандартных услуг или административных действий, которые и так должны быть оказаны компании. Такие платежи не должны производиться ни при каких обстоятельствах.

- Чрезмерное гостеприимство

В некоторых случаях чрезмерное гостеприимство может расцениваться либо как дача, либо как получение взятки. Такое гостеприимство может включать подарки, развлечения, приглашения на мероприятия (например, спортивные) или другие общественные мероприятия.

9. Мошенничество

Петропавловск не терпит мошенничества.

Директива

Все сотрудники обязаны быть внимательными к признакам мошенничества и сообщать о подозрениях в мошенничестве.

Петропавловск определяет мошенничество как любое умышленное действие, направленное на получение нечестной или незаконной выгоды. Это включает в себя:

- Мошенническую финансовую отчетность (например, манипулирование скидками поставщиков, ложные продажи, задержка или уклонение от расходов)
- Незаконное присвоение активов (примеры включают мошенническое возмещение расходов, кражу со взломом и повреждение имущества, неправомерное использование учетных записей клиентов или данных клиентов)
- Кражу
- Взятничество или коррупцию
- Соккрытие конфликта интересов

Петропавловск стремится предотвращать, выявлять и надлежащим образом расследовать случаи мошенничества.

Петропавловск будет реагировать на все случаи мошенничества, стремясь возместить ущерб, принимая меры против лиц, совершающих мошенничество, и сообщая об инцидентах властям в установленном порядке. Это может привести к уголовному преследованию или дисциплинарным взысканиям вплоть до увольнения.

Петропавловск внедрил систему управления рисками мошенничества в рамках своей Политики внутреннего аудита, которая соответствует размеру и сложности рисков мошенничества, с которыми приходится сталкиваться.

Мы рассчитываем, что наши деловые партнеры будут придерживаться аналогичных принципов

управления рисками мошенничества.

10. Подарки и развлечения

Никто из сотрудников или членов семьи сотрудника Петропавловска не должен принимать, просить или оказывать (прямо или косвенно) какие-либо неподобающие подарки или оплату развлечений.

Директива

Согласие с оплатой развлечений третьими лицами или организация развлечений для них допустимы, если они разумно связаны с четкой деловой целью и являются умеренными.

Следует признать, что дарение и получение деловых подарков является неотъемлемой частью работы некоторых предприятий.

Вы должны помнить, что пожертвование или получение подарков, знаков гостеприимства или услуг может привести к неловким ситуациям и может быть расценено как ненадлежащее принуждение к какой-либо ответной уступке в пользу дарителя.

Следует соблюдать следующие принципы:

- Дарение или получение подарков или оплата развлечений должны соответствовать бизнесу и быть умеренными. Это почти всегда неуместно на начальных этапах отношений.
- Сотрудники должны получить согласие своего руководителя, прежде чем дарить или принимать подарки или оплату развлечений в соответствии с правилами, изложенными в Политике в отношении кражи, мошенничества и взяточничества.
- Никогда не следует выпрашивать подарки, услуги или оплату развлечений.
- Никогда не следует предлагать или принимать денежные подарки.
- Когда вам предлагают подарок или оплату развлечений, хорошей проверкой приемлемости этого является то, сможете ли вы ответить взаимностью или посчитаете себя обязанным.

В рамках настоящего Кодекса представительские расходы и подарки могут включать проезд, проживание, общественные или спортивные мероприятия или другие выгоды, полученные или предоставленные в контексте предоставления или получения подарков и представительских расходов.

Каждой структурной единицей Петропавловска должен вестись журнал обычных подарков и оплаты развлечений (на сумму не более 100 долларов США).

11. Конфиденциальная информация

Коммерческие тайны и другая конфиденциальная коммерческая информация Петропавловска должны храниться в тайне.

Директива

Коммерческая информация

Конфиденциальная информация не должна использоваться для личной выгоды. Вы должны соблюдать конфиденциальность в отношении писем, полученным по электронной почте так же, как и в отношении других форм связи.

Распространение и раскрытие коммерческой информации должно осуществляться в соответствии с Политикой раскрытия информации Группы, а также в соответствии с конкурентным и антимонопольным законодательством.

Обязательство по соблюдению конфиденциальности распространяется на периоды после того, как вы перестанете работать в Петропавловске, и включает в себя раскрытие информации другим лицам.

12. Информация влияющая на цену

Информация считается влияющей на цену, если она носит точный характер, не является общедоступной, имеет непосредственное отношение к Петропавловску и ее раскрытие в открытом доступе будет иметь достаточно большое влияние, чтобы повлиять на цену акций Петропавловска.

Информация, которая считается «способной повлиять на цену» или «инсайдерской» информацией, может быть раскрыта только в соответствии с Политикой раскрытия информации Петропавловска.

Использование такой информации для личной выгоды или во избежание убытков является незаконным. Соответствующие сотрудники должны постоянно соблюдать Кодекс Петропавловска по совершению торговых операций с ценными бумагами.

13. Социальные сети

Возможно, вы используете социальные сети в рабочих целях (например, LinkedIn) или в личных целях вне работы (например, сайты социальных сетей, такие как Facebook и YouTube, или дискуссионные форумы). При любом использовании социальных сетей отношение к Петропавловску и его сотрудникам, подрядчикам и связанным компаниям должно быть уважительным. Использование должно быть уместным, защищать репутацию Петропавловска и соответствовать букве и духу закона.

При использовании социальных сетей вы не должны раскрывать конфиденциальную информацию (включая информацию, которая может повлиять на цену акций). Вы также должны помнить о защите себя и личной информации.

14. Защита данных

Вы должны собирать и хранить личные данные только в законных коммерческих целях. Вы должны уважать конфиденциальность личных данных, касающихся сотрудников, клиентов и поставщиков.

Петропавловск должен обеспечить соответствие своих данных и информационных систем законам о защите данных.

15. Обращение за рекомендациями и высказывание опасений

Для получения рекомендаций по антикоррупционным процедурам, включая подарки и мероприятия, а также сообщения о возможных нарушениях Кодекса и других опасениях по поводу готовящихся или совершенных актов коррупции, краж, взяточничества, мошенничества, злоупотребления властью, нарушения прав сотрудников и участников при закупках, неправомерные действия подрядчиков и поставщиков, а также случаях домогательств, запугивания, угроз, насилия, морально-психологического насилия, алкогольного или наркотического опьянения, угроз здоровью и/или безопасности людей или нанесения ущерба окружающей среде, разглашения или неправомерного использования конфиденциальной информации и нарушения применимых законов и правил, пожалуйста, свяжитесь с Корпоративной линией доверия Петропавловска, позвонив по телефону +7-800-600-4714 (бесплатно), по электронной почте hotline@petropavlovskplc.com или текстовым сообщением WhatsApp + 7-965-261-8614. Если вы знаете или подозреваете о нарушении Кодекса, вы должны поговорить со своим руководителем о своих опасениях или иным образом сообщить о проблемах по горячей линии или контактам, указанным ниже. Бездействие может привести к рискам для Группы, включая влияние на репутацию. Мы оперативно расследуем предполагаемые нарушения Кодекса и принимаем соответствующие меры при их обнаружении.

Иногда могут возникать сложные ситуации, и для того, чтобы определить, следует ли сообщать о той или иной ситуации (или опасениях относительно конкретных действий), рекомендуется задать себе следующие примерные вопросы:

- Соответствует ли ситуация принципам Кодекса, другим политикам и процедурам Группы?

- Соответствует ли ситуация применимому законодательству?
- Может ли ситуация прямо или косвенно причинить вред или ущерб? Есть ли риск опасности в ситуации?
- Соответствует ли эта ситуация вашим собственным этическим принципам? Правильно ли я делаю?
- Были ли рассмотрены все другие возможные варианты? Был ли выбранный вариант действительно наилучшим?

При наличии сомнений сотрудник должен обратиться за дополнительной консультацией. Консультации можно получить, спросив своего руководителя, как действовать в конкретных обстоятельствах.

Вся информация, переданная по телефону доверия касательно соблюдения этических норм, является конфиденциальной и подлежит дальнейшему расследованию.

Группа гарантирует, что любое лицо, действующее добросовестно и сообщившее о совершенном или запланированном нарушении Кодекса или о неэтичном поведении, не будет подвергаться никаким санкциям, судебному преследованию и/или любой форме дискриминации.

Группа просит третьих лиц и своих деловых партнеров сообщать о любых нарушениях принципов и правил, изложенных в Кодексе, со стороны Группы, ее сотрудников, представителей или деловых партнеров по выделенным каналам связи. Третьи лица также могут использовать каналы связи, указанные на официальном сайте Группы.

Санкции могут быть применены к лицам, в отношении которых доказано, что они нарушили положения Кодекса, после расследования каждого конкретного случая.

Запрещается принимать ответные меры против любого лица, добросовестно сообщившего о возможных нарушениях Кодекса. Любые такие угрозы сами по себе являются нарушением Кодекса и могут повлечь за собой дисциплинарное взыскание или иную санкцию.

16. Комитет по деловой этике

Комитет по деловой этике является консультативным органом. Решения Комитета по вопросам деловой и корпоративной этики, соблюдения законодательства и соблюдения правил и процедур корпоративного управления и внутреннего контроля применяются органами управления и персоналом Компании в своей повседневной работе. Комитет по деловой этике работает в соответствии с положением, утвержденным советом директоров Компании.

Комитет по деловой этике помогает структурным подразделениям и компаниям Группы применять и выполнять положения настоящего Кодекса. Комитет принимает решения и рекомендации по использованию Кодекса сотрудниками и должностными лицами Компании в повседневной корпоративной жизни и участвует в разрешении конфликтов интересов, которые не могут быть разрешены на уровне аффилированных и зависимых компаний.