

# Процедура уведомления о подозрениях в совершении неправомерных действий

## Введение

Процедура уведомления о подозрениях в совершении неправомерных действий (в дальнейшем именуемая «Процедура») Polymetal International plc («Polymetal») и ее дочерних компаний (далее совместно – «Группа», и каждая по отдельности «Компания Группы») регламентирует процедуры по раскрытию любых подозрительных инцидентов, в том числе фактов неэтичного и неподобающего поведения или предполагаемых противоправных действий.

## Термины и определения

Неблагоприятное воздействие – это служебное действие (бездействие) или решение руководства, которое негативно влияет на условия труда сотрудника, включая, но не ограничиваясь, заработную плату, надбавку, продвижение по службе, местонахождение и оснащённость рабочего места, должностные обязанности, льготы, отпуск, обучение и другие условия.

Предполагаемые противоправные действия – это нарушение применимого законодательства и Кодекса поведения Группы, незаконное присвоение денежных сумм, фактический или предполагаемый обман, наносящий материальный или репутационный ущерб, создание опасности здоровью и безопасности работников, злоупотребление служебным положением или иные аналогичные действия.

Добросовестность – это подход к принятию решений; действия сотрудника предполагаются добросовестными, если у него имеются действительные основания для уведомления о подозрительных инцидентах, в том числе неэтичном и неподобающем поведении или предполагаемых противоправных действиях в соответствии с настоящей Процедурой. Действия сотрудника не предполагаются добросовестными, если сотрудник знал или должен был бы знать о том, что информация, изложенная в его сообщении, является ложной или необоснованной.

Руководство – это руководители высшего звена компаний Группы, обладающие полномочиями принимать или оказывать существенное влияние на принятие важных коммерческих, финансовых и кадровых решений в Компании Группы. Руководство несет ответственность за общее соблюдение Компаниями Группы настоящей Политики, а также соответствующих внутренних политик и процедур Компаний Группы, регламентирующих поведение сотрудников, в соответствии с Процедурой.

Неэтичное и неподобающее поведение означает:

- поведение, которое не соответствует существующим стандартам социального или профессионального поведения;
- ненадлежащее поведение или поведение, приводящее к неэтичным деловым практикам;
- грубое нарушение корпоративного этикета или нравственно оскорбительное поведение и т.д.

Корпоративный информатор – это текущий или бывший сотрудник или подрядчик Компании, а также прочие лица, в отношении которых действует данная Процедура, а также анонимные лица, которые, действуя добросовестно, раскрывают информацию о любых подозрительных

инцидентах, в том числе неэтичном и неподобающем поведении или предполагаемых противоправных действиях в соответствии с настоящей Процедурой.

## Сфера применения

Настоящая Политика действуют в отношении:

- Polymetal International plc;
- всех остальных Компаний Группы; и
- всех штатных и временных сотрудников, подрядчиков, руководителей, должностных лиц, директоров и деловых партнеров, а также третьих лиц, нанятых или привлечённых Группой или предоставляющих услуги от имени Группы.

## Ключевые направления и подход

### Информирование о нарушениях

Нарушения и предположительные нарушения, о которых следует сообщать:

- действия, которые нарушают внутренние политики Группы и ее отдельных компаний и могут угрожать здоровью и/или безопасности людей или нанести вред окружающей среде;
- нарушения правил деловой этики Группы компаний, которые могут привести к мошенничеству, взяточничеству, коррупции и отмыванию денег или ущемлению прав человека;
- конфликт интересов;
- неэтичное поведение или поведение, подрывающее конкуренцию;
- неисполнение правовых обязательств;
- нецелевое использование активов, в том числе неэтичные практики в бухгалтерском учете, внутреннем контроле бухгалтерского учета, финансовой отчетности и аудите;
- прочие нарушения закона и этики.

Сотрудник, ставший свидетелем неэтичного и неподобающего поведения или предполагаемых противоправных действий, обязан в срочном порядке уведомить об этом руководителя подразделения компании Группы, где работает данный сотрудник. В случае, если речь идет о нарушениях со стороны руководства, о них следует сообщать соответствующему должностному лицу компании Группы, курирующему вопросы безопасности, в соответствии с внутренними политиками и процедурами компании Группы.

Корпоративному информатору предоставляется полная защита, с сохранением его анонимности, включая правовую защиту при необходимости.

### Порядок раскрытия информации

В Компаниях Группы организован конфиденциальный прием информации от корпоративных информаторов и третьих лиц о любых подозрительных инцидентах, в том числе хищении, взяточничестве, мошенничестве или злоупотреблении служебным положением в компаниях Группы в соответствии с внутренними политиками и процедурами. Телефон горячей линии и адрес электронной почты вывешены на информационных досках всех компаний Группы. Любая поступающая информация анализируется соответствующими должностными лицами, курирующими вопросы безопасности, для принятия решения по поводу необходимости дальнейшего расследования.

Корпоративный информатор самостоятельно выбирает способ предоставления информации: анонимно или назвав себя. В любом случае, руководство предприятия, на котором он работает, не будет иметь доступ к предоставленной информации. Если корпоративный информатор назвал себя, то эти данные будут известны только уполномоченным сотрудникам Службы безопасности, проводящим расследование. Во всех случаях корпоративному информатору гарантируется конфиденциальность в максимально возможной степени.

В случае если вследствие раскрытия сотрудником предполагаемых противоправных действий руководства к этому сотруднику применены меры неблагоприятного воздействия, сотрудник вправе обратиться непосредственно к Комитету по аудиту и рискам (адрес электронной почты: [audit\\_committee@polymetalinternational.com.cy](mailto:audit_committee@polymetalinternational.com.cy)) с письменным заявлением и приложением доказательств выявленных сотрудником фактов такого противоправного поведения и информации о примененных к нему мерах.

## Порядок рассмотрения обращений

Если заявление корпоративного информатора было адресовано руководителю подразделения компании Группы, ему необходимо незамедлительно направить данное заявление соответствующему должностному лицу компании Группы, курирующему вопросы безопасности, в соответствии с внутренними политиками и процедурами компании Группы.

Должностное лицо компании Группы может запросить дополнительную информацию в отношении заявления корпоративного информатора и организовать проведение предварительного расследования в соответствии с внутренними политиками и процедурами компании Группы. В случае подтверждения информации, результаты расследования должны быть доложены руководству, которое принимает соответствующие решения на основании отчета о проведенном расследовании и рекомендаций соответствующих служб, участвующих в проведении расследования, по подтвердившимся фактам.

В случае непосредственного обращения сотрудника к Комитету по аудиту и рискам о применении к нему мер неблагоприятного воздействия в связи с сообщением им информации о предполагаемом противоправном поведении руководства, Комитет по аудиту и рискам должным образом и оперативно изучит полученное сообщение и все прилагаемые к нему материалы. В этой связи Комитет по аудиту и рискам, в зависимости от обстоятельств, может назначить ответственного лицо или комиссию из представителей руководства для детального расследования, определив масштаб расследования, его временные рамки, а в случае необходимости и подробную процедуру такого расследования. Определенные Комитетом по аудиту и рискам масштаб и процедура расследования являются обязательными для лица (лиц), назначенного ответственным за проведение расследования.

Комитет по аудиту и рискам или назначенное им ответственное лицо или комиссия из представителей руководства, в зависимости от обстоятельств, имеет право запрашивать любую информацию/документацию и опрашивать любых сотрудников или иных лиц, если они сочтут это необходимым и соответствующим целям расследования согласно настоящей Процедуры. После завершения расследования должен быть подготовлен отчет для рассмотрения Комитетом по аудиту и рискам.

По результатам рассмотрения отчета о результатах расследования Комитет по аудиту и рискам должен определить причину применения неблагоприятного воздействия, о котором заявил корпоративный информатор, и вправе распорядиться о применении средств защиты прав корпоративного информатора, которые, в числе прочего, могут включать:

- а) решение о прекращении делящегося нарушения настоящей Процедуры;
- б) восстановление корпоративного информатора на ту же или эквивалентную должность;
- в) компенсацию корпоративному информатору потерянной заработной платы, вознаграждения или иных компенсационных выплат.

Решение Комитета по аудиту и рискам является окончательным и обязательным.

В отношении выявленных и доказанных фактов противоправных действий руководства Комитет по аудиту и рискам вправе рекомендовать:

а) сделать выговор, применить дисциплинарные санкции или наложить взыскание в отношении виновного;

б) прекратить или приостановить любой контракт, соглашение или сделку, негативным образом затронутую такими противоправными действиями.

## Предоставление защиты корпоративным информаторам

Никакие меры неблагоприятного воздействия не должны применяться или рекомендоваться по отношению к сотруднику в ответ на его добросовестное раскрытие каких-либо фактов неэтичного и неподобающего поведения или предполагаемых противоправных действий. Настоящая Процедура защищает корпоративных информаторов от неблагоприятного воздействия.

Любой сотрудник, против которого были предприняты какие-либо меры неблагоприятного воздействия в связи с раскрытием им информации о предполагаемых противоправных действиях руководства, может обратиться непосредственно к Комитету по аудиту и рискам в соответствии с порядком, установленным настоящей Процедурой.

Однако настоящая Процедура не защищает сотрудника от мер неблагоприятного воздействия, примененных к нему в строгом соответствии с законодательством и внутренними политиками и процедурами компаний Группы в связи с низкими показателями его деятельности, нарушениями им правил трудового распорядка и по иным законным основаниям, не связанным с раскрытием им информации о неэтичном и неподобающем поведении или предполагаемых противоправных действиях.

## Предоставление ложной информации

Сотрудник, который предоставляет заведомо ложную информацию о якобы имевших место подозрительных инцидентах, в том числе неэтичном и неподобающем поведении или предполагаемых противоправных действиях, или обращается к Комитету по аудиту и рискам без достаточных на то оснований, будет подвергнут дисциплинарному взысканию вплоть до увольнения согласно применимому законодательству, а также внутренним политикам и процедурам компании Группы.

## Внедрение и соблюдение

Настоящая Процедура является неотъемлемой частью и рассматривается в контексте принципов и подходов, предусмотренных в других политиках Группы, регламентирующих деловую этику. Данные документы доступны на сайте Polymetal.

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

С внутренними политиками и процедурами Компаний Группы, регламентирующими этическое поведение сотрудников, можно ознакомиться на внутренних порталах соответствующих компаний. Все сотрудники осведомлены о существовании данных политик и знают, где они размещены. Текст политик также можно получить, обратившись в Службу безопасности соответствующей Компании Группы.

Нарушение настоящей Процедуры повлечет применение серьезных дисциплинарных мер, включая, среди прочего, увольнение, в соответствии с нормами применимого законодательства, а также внутренними политиками и процедурами Компаний Группы. Равноценные меры также применяются в отношении подрядчиков, руководителей, должностных лиц, директоров и деловых партнеров, а также третьих лиц, привлеченных Группой или предоставляющих услуги от лица Группы. Во многих юрисдикциях нарушения подобного рода могут повлечь за собой

разбирательство в отношении физических лиц в суде или регуляторных органах. Данные органы могут применять существенные меры наказания к третьим сторонам, действующим от лица Группы. Группа незамедлительно расторгнет отношения с третьим лицом, нарушившим положения настоящей Политики или других антикоррупционных политик и процедур.

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

## **Утверждение и контроль**

Настоящая Процедура утверждается Советом директоров Polymetal. Комитет по аудиту и рискам (“Комитет”) следит за исполнением принципов настоящей Процедуры, а также рассматривает соответствующие отчеты руководства.

Процедура ежегодно пересматривается Комитетом на предмет ее актуальности и соответствия применимым стандартам и практикам. В случае необходимости Комитет выносит рекомендуемые им изменения на одобрение Совета директоров.

Руководство Компаний Группы проводит регулярную оценку соблюдения принципов настоящей Политики, а также внутренних политик и процедур для обеспечения соответствия ключевым направлениям и подходам. Контроль за применением настоящей Процедуры осуществляет Служба безопасности каждой Компании Группы.

Ежегодное подтверждение Polymetal отсутствия случаев лишения персонального допуска к Комитету по аудиту и рискам, а также об обеспечении защиты корпоративных информаторов от неблагоприятного воздействия содержится в разделе по корпоративному управлению Годового отчета Polymetal.

## **Контакты**

Мы рады ответить на любые вопросы всех заинтересованных лиц. Запросы, связанные с содержанием и применением настоящей Процедуры, следует направлять нашим специалистам в любой удобной форме, в том числе по телефону или электронной почте. Наши контактные данные размещены на официальном сайте Polymetal в разделе “Контакты”.