

**Кодекс корпоративной этики
АО «Полиметалл Инжиниринг»**

АО «Полиметалл Инжиниринг»
Санкт-Петербург

Содержание

1. Область применения.....	3
2. Термины, определения и сокращения	3
3. Общие положения.....	4
4. Наши ценности	4
5. Основные принципы корпоративного управления и этического поведения	6
5.1. Охрана здоровья и безопасность труда.....	6
5.2. Равенство прав и возможностей	6
5.3. Развитие персонала	7
5.4. Недопущение притеснений и домогательств	8
5.5. Запрет на алкоголь и наркотики	8
5.6. Урегулирование конфликта интересов	9
5.7. Взаимодействие с обществом и местным населением.....	9
5.8. Поддержание прозрачности и полноты раскрытия информации.....	10
5.9. Взаимодействие с деловыми партнерами	10
5.10. Противодействие коррупции	11
5.11. Ограничения при получении подарков и участии в мероприятиях	11
5.12. Взаимодействие с органами власти	11
5.13. Соблюдение законов и нормативных требований.....	12
5.14. Соблюдение законодательства о конкуренции и антимонопольного законодательства	12
5.15. Защита конфиденциальной информации	12
5.16. Защита персональных данных	13
5.17. Защита интеллектуальной собственности.....	13
5.18. Охрана окружающей среды	14
Приложение А (справочное) Часто задаваемые вопросы.....	15
Приложение Б (справочное) Контактные данные	18

1. Область применения

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

1.2. Настоящий Кодекс предназначен для ознакомления работников и деловых партнеров Организации с основополагающими ценностями и принципами корпоративного управления и этического поведения, которых придерживается Организация.

1.3. Работники Организации должны 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 Организации в целом, и осознавать личную ответственность, придерживаясь этических принципов поведения во всех ситуациях. Аналогичное поведение ожидается и от деловых партнеров Организации.

1.4. За нарушение Кодекса, как и соответствующих политик и процедур Организации, к работнику может быть применено дисциплинарное взыскание. Санкции за нарушение Кодекса также могут применяться в отношении деловых партнеров Организации. Во избежание возможных нарушений Кодекса в Приложении 1 к настоящему Кодексу размещены ответы на часто задаваемые вопросы о его применении. Для получения дополнительных разъяснений о применении Кодекса необходимо обратиться по соответствующему адресу электронной почты или телефону, указанным в Приложении 2 к настоящему Кодексу.

2. Термины, определения и сокращения

В настоящем Кодексе применены следующие термины с соответствующими определениями и сокращения:

деловой партнер – юридическое или физическое лицо, заключившее или потенциально заинтересованное в заключении сделки (договора, контракта, соглашения) с Организацией;

дискриминация – любое различие, исключение, ограничение или предпочтение на основе возраста, пола, национальности, отношения к религии, этнической принадлежности, происхождения, социального статуса, материального положения, сексуальной ориентации, политических или иных убеждений, инвалидности, места рождения или любых других особых характеристик, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий;

инклюзивность – создание условий, в которых разные социокультурные группы людей и каждого человека по отдельности ценят, принимают и уважают за уникальные навыки, опыт и перспективы развития, а также в которых им предоставляются равные возможности для участия в профессиональной, социальной и других сферах жизни Организации;

конфиденциальная информация – документы, материалы или данные, представленные в материальной или нематериальной форме, которые являются конфиденциальными, содержат коммерческую тайну, иную закрытую информацию и имеют отношение к Организации, настоящим и потенциальным деловым партнерам и другим релевантным третьим лицам;

многообразие – расширение прав и возможностей людей на основе уважения и признания ценности различий между ними по возрасту, полу, национальности, религии, этнической принадлежности, происхождению, образованию, способностям и другим особым характеристикам;

население (местное население) – местные жители в регионах присутствия Организации;

Организация – акционерное общество «Полиметалл Инжиниринг» (АО «Полиметалл Инжиниринг»);

персонал или работники – физические лица, вступившие в трудовые отношения с Организацией;

политики и процедуры – локальные нормативные акты Организации (политики, регламенты, стандарты, положения, инструкции и иные документы, регламентирующие ее деятельность);

Руководство – руководители высшего звена Организации, обладающие полномочиями принимать важные коммерческие, финансовые и кадровые решения или оказывать существенное влияние на принятие указанных решений;

СМИ – средства массовой информации.

3. Общие положения

3.1. Настоящий Кодекс утверждается приказом генерального директора Организации. Все работники Организации в обязательном порядке должны быть ознакомлены с настоящим Кодексом и несут персональную ответственность за его соблюдение.

3.2. Организация необходимых мероприятий по внедрению Кодекса обеспечивается заместителем генерального директора по персоналу Организации.

3.3. Контроль за надлежащим применением Кодекса в Организации обеспечивается генеральным директором Организации.

3.4. По мере необходимости Кодекс пересматривается на предмет его актуальности под руководством заместителя генерального директора по персоналу Организации.

3.5. При возникновении вопросов, связанных с применением настоящего Кодекса, его возможным нарушением, следует обращаться по контактам, указанным в Приложении 2 к настоящему Кодексу.

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

3.7. В Организации установлен запрет на наказание и преследование лиц, которые, руководствуясь лучшими намерениями, сообщают о возможных нарушениях настоящего Кодекса. Применение подобных мер к лицам, сообщаящим о возможных нарушениях Кодекса, само по себе является нарушением Кодекса и может повлечь дисциплинарные либо иные санкции.

4. Наши ценности

4.1. Мы ведем предпринимательскую деятельность в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Республики Казахстан с соблюдением предусмотренных настоящим Кодексом принципов этичного поведения и корпоративного управления по различным направлениям (см. раздел 5 настоящего Кодекса).

4.2. Руководство всех уровней несет ответственность за формирование корпоративной культуры и создание благоприятной рабочей среды в Организации. Мы ожидаем, что каждый руководитель на своем уровне будет служить примером в соблюдении норм поведения и следовании этическим принципам, изложенным в настоящем Кодексе.

4.3. Руководство наделено полномочиями для надлежащего решения возникающих задач, при этом первостепенное значение имеет сохранение имиджа и репутации Организации. Любые вопросы, касающиеся добросовестности или деловой этики, подлежат незамедлительному решению.

4.4. Основополагающие ценности АО «Полиметалл Инжиниринг», их ключевой смысл и базовые аспекты представлены в виде таблицы:

Ценности Организации	Ключевой смысл	Базовые аспекты в основе ценностей Организации
Держать слово	Надежность и деловая репутация	АО «Полиметалл Инжиниринг» – честная и надежная Организация. Мы несем ответственность перед обществом, работниками и деловыми партнерами Организации, поэтому мы всегда отвечаем за результат, принимаем взвешенные решения, заботясь о последствиях наших действий, и поступаем порядочно
Доверять и оправдывать доверие	Взаимное уважение и культура командных достижений	Наш общий успех зависит от взаимного уважения внутри Организации 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
Гарантировать безопасность	Безопасность	Мы заботимся о жизни и здоровье работников: работаем по правилам, применяем средства индивидуальной защиты, не проходим мимо нарушений и замечаем опасности и предпринимаем действия, необходимые для их устранения. Каждый из нас служит примером в сфере безопасности труда. Мы управляем рисками, и все мы в ответе друг за друга
Мыслить и создавать	Развитие и лидерство	АО «Полиметалл Инжиниринг», являясь ведущей научно-исследовательской и проектной организацией в горно-металлургической отрасли, 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 Организацию – успешной

5. Основные принципы корпоративного управления и этичного поведения

5.1. Охрана здоровья и безопасность труда

5.1.1. Обеспечение безопасных условий труда для сохранения здоровья работников является безусловным приоритетом Организации.

5.1.2. Мы работаем в рамках системы управления охраной труда и стремимся сформировать культуру нулевого травматизма за счет создания безопасных условий труда и проведения обязательного обучения по охране труда всех работников.

5.1.3. Каждый работник имеет право на работу в безопасных условиях, все рабочие места в Организации соответствуют требованиям охраны труда и пожарной безопасности, что предупреждает риск производственного травматизма и несчастных случаев.

5.1.4. Работники в свою очередь должны принимать все меры для обеспечения собственной безопасности и соблюдать требования охраны труда при выполнении соответствующих работ.

5.1.5. Для нас важно, чтобы приоритетность культуры безопасности присутствовала во всех сферах деятельности Организации: как внутри (научно-исследовательская и проектная деятельность, быт, развитие и обучение персонала и др.), так и вовне (экология, социальные мероприятия, праздники).

5.1.6. Принципы, которым мы следуем:

– 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. Каждый работник должен понимать, что недопустимо рисковать жизнью и здоровьем ради выполнения рабочих задач;

– 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 выполняемых работ;

– мы применяем передовые методы и системный подход на всех рабочих местах для выявления, оценки и снижения рисков в отношении здоровья и охраны труда;

– наши деловые партнеры обязаны внедрить необходимые процедуры в области охраны труда для своих работников и субподрядчиков в соответствии с требованиями действующего законодательства;

– мы вкладываем значительные средства в профессиональное обучение и стремимся соответствовать международным стандартам в области здоровья и безопасности;

– мы следим за актуальными нормативными правовыми требованиями, а также лучшими отраслевыми практиками. Мы нацелены на постоянное улучшение системы управления охраной труда.

5.2. Равенство прав и возможностей

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

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

– взаимоуважение – уважительное отношение друг к другу, независимо от должности, опыта или квалификации: уважение личного достоинства, терпимость и доверие;

– корректность – этичное поведение в отношении коллег и других лиц, проявляющееся во всех формах общения: опосредованном (по телефону, электронной почте), непосредственном в вербальной (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.

5.2.3. Мы соблюдаем трудовое законодательство, 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.

5.2.4. Мы стремимся привлечь в Организацию квалифицированных специалистов. Не менее важным для нас является поддержание их желания оставаться в Организации и сохранение высокого уровня их мотивации. Мы стараемся создать справедливые и инклюзивные условия, предлагаем достойную оплату труда, равные условия трудоустройства, развития, карьерного роста, премирования.

5.2.5. 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.

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

5.2.7. Принципы, которым мы следуем:

– 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;

– мы создаем открытую и инклюзивную атмосферу в коллективе, стимулирующую свободный обмен информацией и предложениями;

– мы обеспечиваем открытый, честный и конструктивный диалог с работниками и системно на регулярной основе информируем персонал о важнейших событиях Организации, а также о деятельности в области управления персоналом, обучении и развитии работников;

– мы постоянно совершенствуем каналы коммуникаций с работниками и рассматриваем все обращения. Каждый работник может обратиться к любому руководителю, вплоть до генерального директора АО «Полиметалл Инжиниринг», 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, бизнес-процессов и деятельности Организации в целом. Жалобы и предложения по вопросам, связанным с работой в Организации, необходимо направлять заместителю генерального директора по персоналу Организации или по адресу электронной почты: zaday.vopros@pme.spb.ru.

5.3. Развитие персонала

5.3.1. Главным принципом Организации в сфере развития персонала является непрерывное развитие потенциала работников для достижения бизнес-целей. Организация 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.

5.3.2. АО «Полиметалл Инжиниринг» 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.

5.3.3. Принципы, которым мы следуем:

- мы формируем команды таким образом, чтобы это способствовало совместному эффективному достижению бизнес-результатов;
- мы организуем процесс постоянного повышения квалификации и развития компетенций персонала;
- мы предоставляем работникам объективную обратную связь об их эффективности;
- мы вовлекаем работников в развитие их собственного карьерного пути, создавая культуру постоянного самосовершенствования;
- мы формируем кадровый резерв и предоставляем возможности для раскрытия и развития потенциала работников;
- мы развиваем и совершенствуем систему дистанционного обучения для предоставления всем работникам Организации равных возможностей для развития;
- мы поощряем и поддерживаем дополнительное профильное обучение работников;
- мы развиваем культуру наставничества и передаем экспертные знания от опытных работников новым для сохранения и преумножения уникальных знаний Организации;
- мы организуем обмен опытом с другими компаниями для того, чтобы наши работники имели наиболее актуальное и современное представление о своей профессиональной сфере.

5.4. Недопущение притеснений и домогательств

5.4.1. 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.

5.4.2. Мы стремимся создать доверительную рабочую атмосферу и призываем не бояться сообщать о том, что Вы подверглись или были свидетелем травли или домогательства. Жалобы и обращения можно направлять заместителю генерального директора по персоналу Организации или по адресу электронной почты: zaday.vopros@pme.spb.ru.

5.4.3. Принципы, которым мы следуем:

- мы не допускаем никаких форм притеснений, домогательств или физического насилия на рабочем месте;
- мы создаем доверительную среду в коллективе и поддерживаем высказывание мнений.

5.5. Запрет на алкоголь и наркотики

5.5.1. В Организации 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 Организации. О приеме каких-либо лекарств, которые могут создать угрозу безопасности, следует сообщить непосредственному руководителю.

5.5.2. Употребление алкогольных напитков на внешних мероприятиях в качестве представителя Организации возможно в исключительных случаях и в строго ограниченном количестве. На разрешенных корпоративных мероприятиях, где алкоголь может быть подан с предварительного согласия Руководства Организации, употребление алкоголя также должно

быть умеренным, в рамках профессионального поведения, чтобы не навредить репутации Организации.

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

5.5.4. Принципы, которым мы следуем:

– мы развиваем культуру «нулевой терпимости» к употреблению, производству и распространению запрещенных веществ на территории Организации и при осуществлении деятельности от лица Организации.

5.6. Урегулирование конфликта интересов

5.6.1. Работники должны избегать фактического или потенциального конфликта интересов, как при исполнении должностных обязанностей в Организации, 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 поставить под сомнение его объективность, самостоятельность или негативно повлиять на его суждения и решения.

5.6.2. Конфликт интересов может возникнуть при:

– совмещении работы в Организации с работой в сторонних организациях, что может привести к трудностям при выполнении должностных обязанностей в Организации, при принятии объективных решений или в случаях, когда это вредит репутации Организации;

– наличии близких взаимоотношений с другим работником Организации, 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 Организации для целей, которые не относятся к исполнению трудовых обязанностей;

– использовании деловых возможностей Организации в целях личного обогащения.

5.6.3. При трудоустройстве необходимо сообщить об имеющемся или потенциальном конфликте интересов заместителю генерального директора по персоналу Организации, 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 заместителю генерального директора по персоналу Организации или по адресу электронной почты: zaday.vopros@pme.spb.ru.

5.6.4. Принципы, которым мы следуем:

– личные интересы не должны сказываться на объективности решений в отношении Организации;

– необходимо избегать обстоятельств, при которых возникает конфликт личных интересов с интересами Организации;

– не допускается использование служебного положения в Организации для получения личной выгоды или выгоды для друзей и родственников в ущерб интересам Организации.

5.7. Взаимодействие с обществом и местным населением

5.7.1. Мы стремимся вносить положительный и стабильный вклад в развитие местных сообществ.

5.7.2. Мы соблюдаем права человека, уважаем культурное наследие, традиции и права населения.

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

5.7.4. Принципы, которым мы следуем:

– мы проявляем заботу о развитии местных сообществ, основываясь на взаимодействии и сотрудничестве с населением и поддерживая социальное партнерство, программы и проекты, которые помогают увеличить приносимую данным сообществам пользу;

– самостоятельное раскрытие работниками информации об Организации в СМИ или личных социальных сетях недопустимо, так как это может повлечь риски для Организации, включая риски возможного разглашения конфиденциальной информации. В случае запросов СМИ или сомнений о допустимости размещения информации в СМИ или социальных сетях, работники должны обратиться к генеральному директору Организации или по адресу электронной почты: zaday.vopros@pme.spb.ru.

5.8. Поддержание прозрачности и полноты раскрытия информации

5.8.1. Для Организации важно обеспечение прозрачности и системности наших усилий.

5.8.2. Любая информация, раскрываемая в финансовых отчетах и официальных документах Организации, которые представляются в регулирующие органы, а также для целей информирования общественности, должна быть полной, справедливой, своевременной, актуальной, точной и понятной.

5.8.3. Для обеспечения точной отчетности и подтверждения соблюдения установленных требований Организация пользуется услугами проверяющих, в том числе внутренних и внешних аудиторов. Мы сотрудничаем с аудиторами (проверяющими) и предоставляем им точную, своевременную и честную информацию. Работникам запрещается неподобающим образом воздействовать, манипулировать или вводить в заблуждение аудиторов (проверяющих). Отказ от сотрудничества с аудиторами (проверяющими) не допускается.

5.8.4. Принципы, которым мы следуем:

– работники и деловые партнеры получают четкую и регулярную информацию о важнейших событиях в деятельности Организации;

– мы стремимся к прозрачности, систематичности, эффективности, надежности и честности при выполнении нашей деятельности;

– на нас лежит обязанность соблюдать баланс между прозрачным предоставлением информации и сохранением конфиденциальности данных.

5.9. Взаимодействие с деловыми партнерами

5.9.1. Действующие в Организации правила взаимодействия с деловыми партнерами основаны на принципах повышения эффективности деятельности Организации посредством осуществления стратегического поиска поставщиков и подрядчиков для закупки товаров и услуг.

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

5.9.3. Принципы, которым мы следуем:

– наши деловые партнеры в качестве условия ведения бизнеса с Организацией должны соблюдать настоящий Кодекс;

– поскольку наши ключевые ценности основаны на честности, Организация ожидает, что работники и деловые партнеры Организации будут честны при проведении деловых операций;

– в Организации действует эффективная система работы с обращениями в отношении неподобающих действий деловых партнеров. Перед заключением новых или продлением действующих договоров Организация проводит комплексную проверку возможных партнеров на предмет их соответствия требованиям настоящего Кодекса.

5.10. Противодействие коррупции

5.10.1. Организация, следуя принципу противодействия коррупции, стремится исключить взяточничество, вымогательство и прочие формы коррупции в Организации.

5.10.2. В Организации соблюдается принцип абсолютной нетерпимости в отношении взяток. Этот принцип распространяется на все сделки и соглашения Организации. По каждому случаю взяточничества и коррупции, совершенному работником Организации или иным связанным с Организацией 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.

5.10.3. Принципы, которым мы следуем:

– в Организации поддерживается эффективная система внутреннего контроля и мониторинга сделок;

– Руководство Организации обеспечивает эффективную оценку рисков и предпринимает необходимые меры для предотвращения взяточничества и коррупции;

– ни одно лицо, связанное с нашим бизнесом, не должно напрямую или косвенно предлагать, обещать, выплачивать, передавать или получать взятки, а также участвовать в коммерческом подкупе.

5.11. Ограничения при получении подарков и участии в мероприятиях

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

5.11.2. Дарение и получение подарков деньгами строго запрещено.

5.11.3. Все случаи, касающиеся подарков и участия в мероприятиях, следует согласовывать с генеральным директором Организации.

5.11.4. Принципы, которым мы следуем:

– мы не предлагаем и не принимаем подарков в форме денег;

– мы выстраиваем деловые отношения, свободные от коррупции и коммерческого подкупа;

– предоставляя или принимая подарки, приглашения, поездки, проявляя или принимая гостеприимство, мы должны быть уверены в их обоснованности, уместности и наличии допустимой деловой цели.

5.12. Взаимодействие с органами власти

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

5.12.2. Организация готова к сотрудничеству с органами власти, включая судебные органы, а также с регулирующими органами по любым законным информационным запросам или запросам об оказании содействия, обеспечивая при этом защиту конфиденциальной информации в соответствии с законодательством.

5.12.3. Принципы, которым мы следуем:

- мы действуем из позиции сотрудничества с органами власти и регулирующими органами, соблюдая рамки законодательства;
- если работник Организации собирается предложить государственному должностному лицу подарок, он должен получить предварительное согласие генерального директора АО «Полиметалл Инжиниринг»;
- политические пожертвования от имени Организации запрещены.

5.13. Соблюдение законов и нормативных требований

5.13.1. Работники Организации должны соблюдать законодательство, настоящий Кодекс, политики и процедуры Организации.

5.13.2. Все подразделения Организации осуществляют мониторинг действующих правовых норм, а также обновления законодательства по своим направлениям, обеспечивая их применение на практике, при необходимости привлекая ведущих внешних экспертов.

5.13.3. Принципы, которым мы следуем:

- Организация отслеживает и обеспечивает соблюдение действующих норм и изменений законодательства;
- мы ведем бизнес в соответствии с законодательством и ожидаем того же от наших конкурентов и деловых партнеров.

5.14. Соблюдение законодательства о конкуренции и антимонопольного законодательства

5.14.1. Мы поддерживаем свободное предпринимательство и честно конкурируем на рынке. Мы ведем бизнес, следуя законодательным нормам, способствующим конкуренции.

5.14.2. 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 Организации.

5.14.3. Принципы, которым мы следуем:

- мы избегаем любых официальных и неофициальных договоренностей, которые могут ограничивать конкуренцию;
- мы ведем бизнес честно и ожидаем того же от наших конкурентов и деловых партнеров.

5.15. Защита конфиденциальной информации

5.15.1. В Организации определены сведения ограниченного доступа, включая персональные данные и другую конфиденциальную информацию, и применяются надлежащие методы их защиты.

5.15.2. Работники должны ознакомиться и следовать принятым в Организации регламентам и процедурам по защите конфиденциальной информации. 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. Деловые

партнеры Организации также должны выполнять обязательства по защите конфиденциальной информации Организации в соответствии с законодательством и соглашениями о неразглашении.

5.15.3. 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 об Организации, 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 Организации или иных третьих лиц.

5.15.4. Принципы, которым мы следуем:

– предоставление доступа к информации работникам и деловым партнерам Организации только при необходимости и в объеме, обусловленном выполнением возложенных на них функций;

– заключение с работниками, имеющими доступ к конфиденциальной информации, соглашения о неразглашении сведений ограниченного доступа;

– соблюдение конфиденциальности информации другими лицами и использование указанной информации только в соответствии с соглашением о конфиденциальности.

5.16. Защита персональных данных

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

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

5.16.3. Принципы, которым мы следуем:

– мы осуществляем обработку персональных данных только в законных целях;

– мы обеспечиваем безопасную обработку персональных данных, исключая угрозы конфиденциальности, целостности и доступности таких данных;

– мы применяем надлежащие технические и организационные меры для сбора, обработки и хранения персональных данных.

5.17. Защита интеллектуальной собственности

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

5.17.2. 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.

5.17.3. Работники должны сохранять конфиденциальность указанной информации и соблюдать необходимые ограничения в порядке, установленном соответствующими

регламентами Организации. Деловые партнеры Организации, получившие доступ к интеллектуальной собственности Организации, должны выполнять обязательства согласно договору в соответствии с законодательством.

5.17.4. Принципы, которым мы следуем:

– мы обеспечиваем конфиденциальность информации, полученной нами от третьих лиц, согласно договорным обязательствам и в соответствии с законодательством;

– мы гарантируем, что используем права третьих лиц на интеллектуальную собственность только в разрешенных ими пределах.

5.18. Охрана окружающей среды

5.18.1. Организация неизменно следует цели сохранения природы путем минимизации загрязнения и придерживается передовых отраслевых практик.

5.18.2. Организация нацелена на внедрение эффективных ресурсосберегающих технологий и использование материалов с наименьшим воздействием на окружающую среду.

5.18.3. Принципы, которым мы следуем:

– при разработке проектной и научно-технической продукции мы всегда проявляем заботу об окружающей среде и стремимся минимизировать потенциально оказываемый на нее негативный эффект.

Приложение А
(справочное)
Часто задаваемые вопросы

О Кодексе корпоративной этики Организации	
?	Зачем нужен Кодекс?
!	Кодекс корпоративной этики Организации – это документ, отражающий ценности и фундаментальные принципы корпоративной культуры и этики в АО «Полиметалл Инжиниринг». 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 Организации. Со своей стороны, Организация стремится создать безопасную рабочую атмосферу, которая способствует достижению профессионального успеха
?	Что лежит в основе Кодекса?
!	Кодекс основан на ценностях Организации, определяющих ее корпоративную культуру в целом, и в частности – принципы этичного поведения для работников и деловых партнеров Организации
?	Как несоблюдение принципов корпоративной этики может повлиять на общую эффективность деятельности Организации?
!	Для достижения стратегических целей и задач в своей деятельности Организация должна придерживаться установленных ценностей. Несоблюдение установленных Кодексом принципов корпоративной этики может повлечь за собой определенные риски для Организации и значительные финансовые и репутационные потери, что негативным образом отразится на общей эффективности деятельности Организации
Применение Кодекса корпоративной этики Организации	
?	Применяется ли Кодекс к каким-либо третьим лицам?
!	Принципы данного Кодекса применяются ко всем деловым партнерам, привлеченным Организацией или предоставляющим услуги от имени Организации. Невыполнение предписаний настоящего Кодекса является серьезным нарушением. Организация может расторгнуть отношения с третьим лицом, нарушившим положения настоящего Кодекса
?	Каким образом третья сторона может получить разъяснения, касающиеся этичного поведения или сообщить Организации о своих опасениях?
!	При возникновении каких-либо опасений и/или потребности в получении разъяснений, касающихся этичного поведения, необходимо обратиться к соответствующим контактам, указанным в Приложении 2 к настоящему Кодексу
?	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 Приложении 2 к настоящему Кодексу
?	Что произойдет с работниками, нарушившими Кодекс?
!	Организация серьезно относится к вопросам, связанным с нарушением Кодекса. Нарушение Кодекса может привести к дисциплинарному взысканию, в том числе увольнению в соответствии с законодательством

Охрана здоровья и безопасность труда	
?	Требования охраны труда в Организации очень строгие. В других организациях, где я работал(а) ранее, нормы безопасности более гибкие. Следует ли мне всегда соблюдать стандарты, установленные в Организации?
!	Да! Вы должны всегда соблюдать требования охраны труда. Условия труда в Организации соответствуют требованиям охраны труда. Для всех работников проводится обучение по охране труда. Работники, в свою очередь, должны принимать все меры для обеспечения собственной безопасности и следовать требованиям охраны труда Организации. Каждому работнику необходимо понимать, что недопустимо рисковать жизнью и здоровьем ради выполнения рабочих задач
Равенство прав и возможностей	
?	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 Организации. Оскорбительное поведение в рамках любых форм деловых взаимоотношений и взаимодействий недопустимо. Если некомфортно обсуждать высказывание коллеги с ним/с ней напрямую, обратитесь к своему руководителю. Кроме того, можно озвучить проблему, обратившись по соответствующему телефону или адресу электронной почты, указанным в Приложении 2 к настоящему Кодексу
Раскрытие информации (СМИ, социальные сети и т.д.)	
?	Меня попросили рассказать, где я работаю, в социальных сетях/дать интервью СМИ. Как следует поступить в данной ситуации?
!	Работники Организации не должны самостоятельно раскрывать информацию об Организации в СМИ или социальных сетях (включая личные аккаунты в социальных сетях). О поступившем Вам предложении дать интервью или предоставить информацию об Организации любым другим способом, включая публикации в социальных сетях Вам необходимо уведомить генерального директора АО «Полиметалл Инжиниринг» по контактам, указанным в Приложении 2 к настоящему Кодексу, а также, при необходимости, Вашего руководителя
Взаимодействие с деловыми партнерами Организации	
?	Могу ли я порекомендовать ту или иную фирму в качестве поставщика для Организации?
!	В Организации действуют определенные тендерные процедуры. По всем вопросам, касающимся взаимодействия с деловыми партнерами, следует обращаться к генеральному директору Организации. Вам также стоит помнить, что в соответствии с Кодексом необходимо избегать обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов (см. п. 5.6 настоящего Кодекса)

Антикоррупционные процедуры (включая подарки и мероприятия)	
?	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 Организации, 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. Если Вы сомневаетесь, Вам следует обсудить этот вопрос с Вашим руководителем или обратиться за помощью к контактам, указанным в Приложении 2 к настоящему Кодексу
Уведомления о нарушении Кодекса, а также всех иных типах нарушений	
?	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 Организации 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
Защита конфиденциальной информации и персональных данных	
?	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 об Организации 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 Организации в области защиты персональных данных?
!	Работники и их представители в любой момент могут ознакомиться с документами Организации, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также получить разъяснения об их правах и обязанностях в этой области, обратившись к Заместителю генерального директора по персоналу Организации

Приложение Б
(справочное)
Контактные данные

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

Заместитель генерального директора по персоналу АО «Полиметалл Инжиниринг», Дмитрий Сергеевич Крыжановский	Тел.: +7 (812) 622 15 57, доб. 1909 kryzhanovskyds@pme.spb.ru
---	---

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

Заместитель генерального директора по персоналу АО «Полиметалл Инжиниринг», Дмитрий Сергеевич Крыжановский	Тел.: +7 (812) 622 15 57, доб. 1909 kryzhanovskyds@pme.spb.ru
---	---

Контакты для разьяснения принципов поведения при взаимодействии с деловыми партнерами Организации:

Генеральный директор АО «Полиметалл Инжиниринг», Валерий Николаевич Цыплаков	Тел.: +7 (812) 622 15 57 tsyplakov@pme.spb.ru
--	--

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

Генеральный директор АО «Полиметалл Инжиниринг», Валерий Николаевич Цыплаков	Тел.: +7 (812) 622 15 57 tsyplakov@pme.spb.ru
--	--

По всем вышеперечисленным вопросам Вы можете направить запрос по электронной почте: zaday.vopros@pme.spb.ru