

# Политика по применению мер воздействия за нарушение Политики по противодействию взяткам и коррупции

## Введение

Политика по применению мер воздействия за нарушение Политики по противодействию взяткам и коррупции (в дальнейшем именуемая «Политика») Polymetal International plc («Polymetal») и ее дочерних компаний (далее совместно – «Группа», и каждая по отдельности «Компания Группы») определяет принципы, направленные на предотвращение коррупционных практик в деятельности сотрудников, а также содержит рекомендации для надлежащего проведения расследований фактов нарушения Политики по противодействию взяткам и коррупции и применения соответствующих дисциплинарных мер в отношении нарушителей.

## Термины и определения

Взятка – это предложение, обещание, предоставление, требование или принятие какого-либо преимущества в качестве поощрения за незаконное, неэтичное действие или злоупотребление доверием.

Коррупция – это злоупотребление государственной должностью или властью для извлечения личной выгоды, а также злоупотребление положением и властью в бизнесе.

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 принципов настоящей Политики, а также внутренних политик и процедур, регламентирующих поведение сотрудников, в соответствии с Политикой.

Грубое нарушение: ниже приведены примеры нарушений, которые могут рассматриваться как грубое нарушение:

- дача или получение взятки (в соответствии с определением данного термина в Политике по противодействию взяткам и коррупции);
- проведение содействующего платежа (в соответствии с определением данного термина в Политике по противодействию взяткам и коррупции);
- предоставление заведомо ложной информации (в соответствии с определением данного термина в Процедуре уведомления о подозрениях в совершении неправомерных действий).

Коммерческий подкуп (получение возмещения (в любой форме) от контрагента за совершение действий или бездействия в интересах контрагента); иные существенные нарушения Политики по противодействию взяткам и коррупции и иных документов, направленных на предотвращение коррупционных практик, а также применимых внутренних политик и процедур компаний Группы.

## 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

Группа стремится обеспечить соблюдение высоких правовых и этических норм в каждом аспекте деятельности Группы. На руководстве Группы лежит обязанность задавать вектор самых высоких этических стандартов ведения бизнеса для обеспечения внедрения этических принципов, закрепленных в данной Политике, во всех странах присутствия Компаний Группы.

Настоящая Политика отражает принцип абсолютной нетерпимости к взяточничеству и коррупции своих сотрудников или деловых партнеров, действующих от имени Группы. Такой подход означает, что Polymetal и Компании Группы твердо выступают против любой формы коррупции. Строго запрещается оплата, предложение и авторизация взятки, а также получение взятки, принятие предложения или обещания выплатить содействующий платёж.

Более подробная информация представлена в Политике по противодействию взяткам и коррупции.

## Последствия несоблюдения Политики по противодействию взяткам и коррупции

В случае если сотрудник обвинен во взяточничестве, коммерческом подкупе или иных формах коррупции (как это определено в Политике по противодействию взяткам и коррупции), то:

- сотрудник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения, в соответствии с применимым законодательством и внутренними политиками и процедурами компаний Группы, в том числе Правилами внутреннего трудового распорядка и Положениями об оплате труда;
- сотруднику может быть предъявлен гражданский иск о возмещении незаконно присвоенных сумм и/или возмещении причиненных убытков или ущерба;
- сотруднику может грозить уголовное наказание, в зависимости от характера и степени серьезности обвинений;

Сотрудник, который не сообщил о ставшем ему достоверно известном факте взяточничества, будет привлечен к дисциплинарной ответственности за грубое нарушение.

## Принципы применения к сотрудникам мер воздействия

- Применение мер воздействия возможно только в рамках применимого законодательства.
- Никакие дисциплинарные и иные меры не будут приняты в отношении сотрудника, пока дело не будет полностью расследовано.
- Все мероприятия по расследованию нарушений и применению мер воздействия к нарушителям будут осуществляться своевременно и без необоснованных задержек.
- До вынесения решения о применении к сотруднику мер воздействия, ему будет предоставлена возможность дать устные или письменные объяснения лицам, ответственным за проведение расследования и вынесение решения о применении мер воздействия.
- По общему правилу увольнение как мера воздействия не будет применяться к сотрудникам за первое и однократное нарушение Политики по противодействию взяткам и коррупции, за исключением случаев грубых нарушений, предусмотренных настоящей Политикой.

- Ни один сотрудник, сообщающий о своих опасениях или подозрениях в отношении совершенных кем-либо нарушений или случаев нарушения политик и процедур, регламентирующих этику делового поведения, не будет подвергнут санкциям.
- Группа гарантирует сохранение анонимности лицам, сообщаящим о неправомерных действиях.

Более подробная информация представлена в процедуре уведомления о подозрениях в совершении неправомерных действий и Политике по противодействию взяткам и коррупции.

## Факторы, принимаемые во внимание перед проведением расследования

- Характер и серьезность нарушения, в том числе степень риска нанесения вреда окружающим.
- Совершение подобного нарушения в прошлом, в том числе проведение уголовного, гражданского и регулятивного производства в отношении нарушителя.
- Незамедлительное и добровольное сообщение о нарушении и готовность сотрудничать в процессе расследования.
- Наличие сопутствующего ущерба, в том числе, в зависимости от нанесения несоразмерного вреда акционерам, сотрудникам и прочим лицам, не являющимся виновными в данном вреде, а также воздействие расследования на окружающих.
- Должностное соответствие лиц, ответственных за антикоррупционную деятельность в Группе.
- Адекватность средств правовой защиты, таких как применение регулятивных норм и норм гражданского права.

## Порядок проведения расследования

Расследование нарушений проводится в рамках дисциплинарного производства Службой безопасности в соответствии с внутренними политиками и процедурами компаний Группы и заключается в своевременном, всестороннем, полном и объективном сборе и исследовании материалов по факту получения сообщения о нарушении Политики по противодействию взяткам и коррупции. Пределы расследования ни по кругу лиц, ни по объему не должны выходить за рамки Группы.

Если результаты расследования подпадают под действие законов страны, в которой совершено нарушение, то Служба безопасности соответствующей компании Группы по решению руководителя, курирующего вопросы безопасности, и в соответствии с внутренними политиками и процедурами передает имеющиеся в его распоряжении материалы по данному инциденту в правоохранительные органы. Кроме того, лица, не являющиеся сотрудниками Компаний Группы, могут давать письменные пояснения в качестве свидетелей и привлекаться в качестве экспертов.

Расследование проводится объективно и непредвзято с соблюдением прав лица, в отношении которого оно проводится.

Расследование проводится Службой безопасности компании Группы в соответствии с внутренними политиками и процедурами. К проведению расследования могут, в качестве экспертов, привлекаться специалисты для консультаций в области специальных знаний. Возможно также проведение проверки финансово-хозяйственной деятельности причастного подразделения с привлечением Контрольно-ревизионного отдела компании Группы или Дирекции по внутреннему контролю и оценке рисков.

Лицо, в отношении которого начато расследование, уведомляется о начале его проведения и ему предлагается дать письменное объяснение по факту получения сообщения о нарушении.

Срок проведения расследования устанавливается должностным лицом компании Группы, курирующим вопросы безопасности, в соответствии с внутренними политиками и процедурами. Срок проведения расследования может быть увеличен в случае пребывания сотрудника, в отношении которого проводится расследование, на больничном, в отпуске, в командировке на количество дней, в течение которых сотрудник отсутствует на рабочем месте. Срок расследования не может превышать срока расследования, установленного трудовым законодательством государства присутствия компании Группы, на территории которого произошло нарушение.

Лицо, в отношении которого проводится расследование, имеет право:

- знать, в связи с чем проводится расследование;
  - давать письменные объяснения по вопросам расследования;
  - заявлять ходатайства в ходе проведения расследования;
  - предоставлять документы, вещественные доказательства для приобщения к материалам расследования;
  - предоставлять свидетелей для их последующего опроса в ходе расследования.
- При подведении итогов расследования необходимо принять во внимание ответы на следующие вопросы:
- подтвердились ли факты нарушения Политики по противодействию взяткам и коррупции?
  - Каков характер выявленного нарушения?
  - Подтвердился (не подтвердился) ли факт нарушения по результатам расследования?

Заключение по расследованию направляется должностному лицу компании Группы, курирующему вопросы безопасности соответствующей компании Группы, для согласования мер воздействия в соответствии с внутренними политиками и процедурами компании Группы.

В случае, если в ходе расследования были установлены факты готовящихся, либо совершенных преступлений, лицо, проводящее расследование, обязано немедленно сообщить об этом должностному лицу компании Группы, курирующему вопросы безопасности. При наличии в действиях лица, в отношении которого проводится расследование, признаков состава преступления, материалы передаются в правоохранительные органы в качестве улик. В данном случае, решение о привлечении сотрудника к дисциплинарной ответственности и о предъявлении ему гражданского иска о возмещении незаконно присвоенных сумм и/или возмещении причиненных убытков принимается вне зависимости от результатов рассмотрения уголовного дела.

Материалы расследования могут быть представлены в суде в ходе рассмотрения трудового спора.

## Применение мер воздействия и поощрение

Сотрудник, проинформировавший руководство компаний Группы о ставшем ему известном факте нарушения Кодекса поведения или других соответствующих политик и процедур, подтвердившемся в ходе расследования, поощряется материально в соответствии с внутренними политиками и процедурами компаний Группы.

Нарушение Политики по противодействию взяткам и коррупции, которое по результатам проведенного расследования не было квалифицировано как грубое нарушение, влечет вынесение выговора или применение иных дисциплинарных мер в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка или мер материального воздействия в соответствии с Положениями об оплате труда компании Группы. При неоднократном нарушении Политики по противодействию взяткам и коррупции сотрудник может быть уволен и/или в отношении него могут быть применены другие санкции в соответствии с трудовым и иным применимым законодательством государства присутствия компании Группы, на территории которого произошло нарушение.

Решение об увольнении принимается руководством компании Группы на основании выводов непосредственного руководителя сотрудника с письменным подтверждением фактов нарушения Кодекса поведения и других соответствующих политик и процедур. Решение об увольнении оформляется в письменной форме. Сотруднику в обязательном порядке будут объяснены причины применения таких санкций и право на обжалование.

## Грубые нарушения

Сотрудник, обвиняемый в грубом нарушении Кодекса поведения и других соответствующих политик и процедур, может быть отстранен от работы на время проводимого расследования согласно внутренним процедурам компании Группы. На основании результатов проведенного расследования к сотруднику могут быть применены меры воздействия согласно применимому законодательству и внутренним политикам и процедурам компании Группы, регламентирующим этическое поведение сотрудников.

## Обжалование

Сотрудник, который хочет обжаловать дисциплинарное решение, должен делать это в течение пяти рабочих дней с момента вынесения решения по его нарушению. Жалобы направляются соответствующему должностному лицу компании Группы согласно внутренним политикам и процедурам компании.

## Внедрение и соблюдение

Настоящая Политика 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 Политики 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 Политики 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 этическое поведение сотрудников.

## Утверждение и контроль

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

Политика 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 Политики осуществляет Служба безопасности каждой Компании Группы.

## **Контакты**

Мы рады ответить на любые вопросы всех заинтересованных лиц. Запросы, связанные с содержанием и применением настоящей Политики, 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".