

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ



СОДЕРЖАНИЕ

Обращение Генерального директора	5
Введение	6
Миссия «Полюса»	7
Ценности «Полюса»	8
Эффективность	9
Профессионализм	10
Сотрудничество	10
Развитие	11
Стабильность	12
Безопасность	13
Стандарты работы и правила поведения в Компании	14
Взаимодействие в коллективе	16
Общие правила поведения	16
Работа в команде	18
Разрешение конфликтов	20
Равные права	22
Повышение эффективности	24
Безопасность труда	26
Имущество и ресурсы Компании	28
Обращение с информацией	30
Конфликт интересов	32
Деловая среда: взаимодействие с деловыми партнерами	34
Соблюдение законодательства и правильное ведение деловой документации	34
Деловая репутация и разглашение информации	35
Отношения с поставщиками	37
Недопустимость коррупции	38
Подарки и знаки делового гостеприимства	40
Наши обязательства перед обществом	42
Местные сообщества	42
Забота об окружающей среде	43
Политическая деятельность	44
Исполнение Кодекса	45
Понятия и определения	47

ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА



Уважаемые коллеги!

Перед вами Кодекс корпоративной этики — один из основополагающих документов «Полюса». Главная задача Кодекса — сформировать у сотрудников Компании четкое понимание нашей миссии и ценностей, а также отразить основные принципы корпоративной культуры.

Этот документ необходим, чтобы даже при решении текущих задач мы всегда помнили о глобальных целях, а в своей ежедневной работе опирались на ценности эффективности, профессионализма, сотрудничества, развития, стабильности и безопасности.

Стоит отдельно отметить, что Кодекс — не формальный документ, перечисляющий абстрактные идеи и выражающий общие пожелания. Чтобы сформировать его, было проведено комплексное исследование корпоративной культуры «Полюса», участие в котором приняли более 2000 сотрудников Компании. В нашем Кодексе отражен дух Компании и то, что действительно важно для нас, сотрудников «Полюса».

При этом мы прекрасно понимаем, что в такой динамичной Компании, как наша, Кодекс будет развиваться и меняться, чтобы всегда максимально полно отражать реалии и задачи сегодняшнего дня.

Призываю вас внимательно ознакомиться с Кодексом, осознанно принять эти ценности и правила и опираться на них в своей работе.

Павел Грачев

Генеральный директор

ВВЕДЕНИЕ

Развиваясь, наша Компания становится все крупнее, а задачи, которые она решает, все масштабнее. В Компанию приходят новые сотрудники, а те, кто уже давно работает, осваивают новые направления в работе и переходят на другие должности. В этих постоянных изменениях нам необходимо иметь единый ориентир, напоминающий о главных целях Компании и способах их достижения. Работая совместно, мы должны следовать общим правилам поведения, которые изложены в данном документе. Кодекс является обязательным для выполнения всеми сотрудниками «Полюса» вне зависимости от места работы и должности.

Наш Кодекс состоит из нескольких основных разделов:

1. **Миссия** отвечает на вопрос: «Зачем мы существуем?» и показывает, во имя чего работает и к чему стремится Компания.
2. **Ценности** отражают ключевые ориентиры нашей деятельности, по соответствию которым мы определяем правильность наших действий.
3. **Стандарты** показывают, как именно мы должны действовать в соответствии с ценностями. Они необходимы для успешного взаимодействия на разных уровнях: внутри Компании, с деловыми партнерами, обществом. В Кодексе приводятся соответствующие правила и регламенты, следовать которым обязан каждый сотрудник Компании.

МИССИЯ «ПОЛЮСА»

«ПОЛЮС» — ЭТАЛОН ЗОЛОДОБОЫЧИ

Добывая золото, мы обеспечиваем богатство и технологический прогресс нашей страны. Мы нацелены делать это максимально эффективно и бережливо, на благо акционеров, с заботой о безопасности труда и сохранности окружающей среды. Результат нашего труда — это универсальная мера ценности, проверенная тысячелетиями.

«Эталон золотодобычи» означает, что мы стремимся создать Компанию, которая наилучшим образом занимается своим делом.

Наша цель — добывать золото самым эффективным способом, применяя для этого лучшие управленческие, технологические, ресурсосберегающие решения и обеспечивая безопасные условия труда.

Золото называют вечным металлом, универсальной мерой ценности. И Компания точно так же стремится быть эталоном стабильности, безопасности, эффективности и прибыльности.



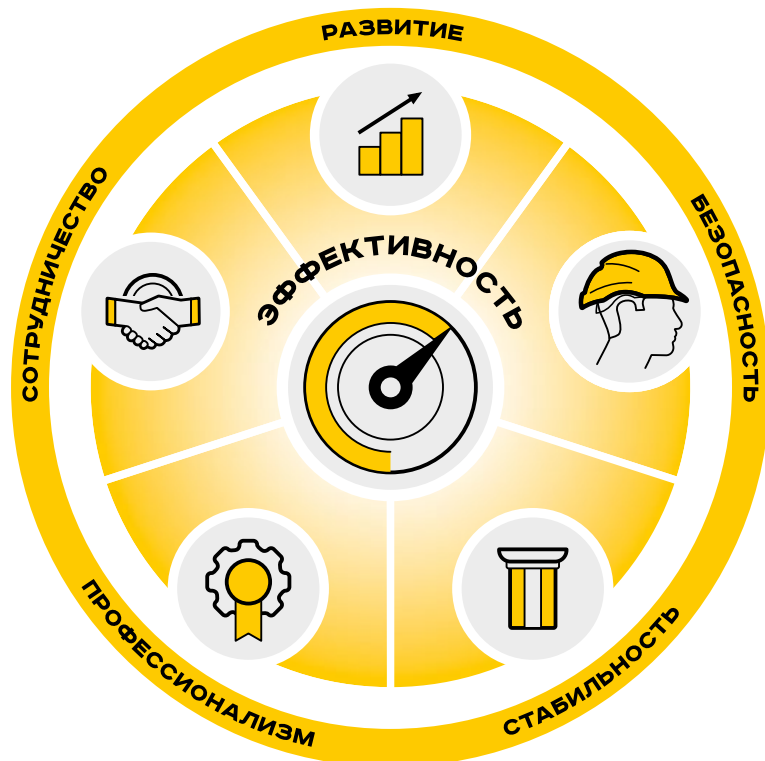
ЦЕННОСТИ «ПОЛЮСА»

Все наши ценности связаны друг с другом. Это единая система, в которой одинаково важна каждая составляющая.

В соответствии с Миссией мы нацелены на то, чтобы быть самой эффективной компанией в золотодобыче. Поэтому эффективность находится в центре нашей системы, она объединяет вокруг себя другие ценности Компании.

После определения каждой ценности приводится ряд ключевых принципов, раскрывающих ее содержание.

Способы воплощения ценностей в жизнь Компании раскрываются в главе «Стандарты работы и правила поведения».



Эффективность



Эффективность — это постоянный рост производительности и достижение максимального результата на каждом участке с минимальными затратами ресурсов, поиск возможностей для улучшения качества и организации труда, снижения затрат, увеличения благосостояния Компании и сотрудников.

Эффективность связана с успешным воплощением в жизнь всех остальных ценностей

- **Профессионализм** каждого сотрудника напрямую влияет на качество труда и эффективность работы всего коллектива и Компании.
- **Сотрудничество** позволяет нам согласовывать действия и объединять усилия всех сотрудников Компании. Только совместная работа делает нас эффективными в достижении поставленных целей.
- **Развитие** дает возможность Компании и ее работникам постоянно совершенствоваться, быть открытыми новому, ставить перед собой смелые долгосрочные цели и достигать их.
- **Стабильность** является основой эффективной Компании, она гарантирует надежность, создает базу для достижения желаемых результатов.
- **Безопасность** производства дает возможность улучшать условия труда, предупреждать травмы, профессиональные заболевания и аварийные ситуации, минимизирует риски и позволяет добиться максимальной эффективности.

Профессионализм



Профессионализм — это глубокие знания и опыт в своей сфере деятельности, умение их применять для выполнения поставленных задач, ответственный подход к делу. Мы действуем системно и конструктивно, всегда ищем лучшее решение.

Ключевые принципы

- Мы строим свою деятельность, опираясь на передовые профессиональные стандарты в нашей отрасли.
- Мы постоянно повышаем уровень знаний и умений, осваиваем новые технологии.
- Мы умеем творчески подходить к решению любых задач и ценим тех, кто предлагает интересные идеи и перспективные пути.
- Профессионализм и ответственное отношение к производственным задачам — это путь к карьерному росту в Компании.

Сотрудничество



Сотрудничество — это умение объединять усилия для решения поставленных задач, уважение и взаимопомощь, позитивное и открытое взаимодействие между коллегами любых структурных подразделений.

Ключевые принципы

- Сотрудничество всегда предполагает уважительное отношение, вежливость и тактичность в обращении с людьми.
- Любое сотрудничество начинается с доверия, а доверие — с честности каждого из нас.
- Возникающие разногласия мы решаем в ходе открытого диалога.
- Мы помогаем друг другу работать и развиваться, всегда открыты для обмена опытом.

Развитие



Развитие — это постоянное совершенствование во всех сферах деятельности, стремление соответствовать лучшим мировым стандартам и превосходить их. Наша Компания идет вперед, осваивает новые технику и технологии, и наши сотрудники развиваются вместе с ней.

Ключевые принципы

- Мы сторонники последовательного и системного развития. Наша стратегия основана на точном и глубоком расчете.
- Мы приумножаем наши знания и опыт, интересуемся достижениями наших коллег по всему миру.
- Мы создаем новые рабочие места, развиваем регионы нашего присутствия.
- Мы бережно относимся к нашим традициям и, опираясь на них, строим планы на будущее.



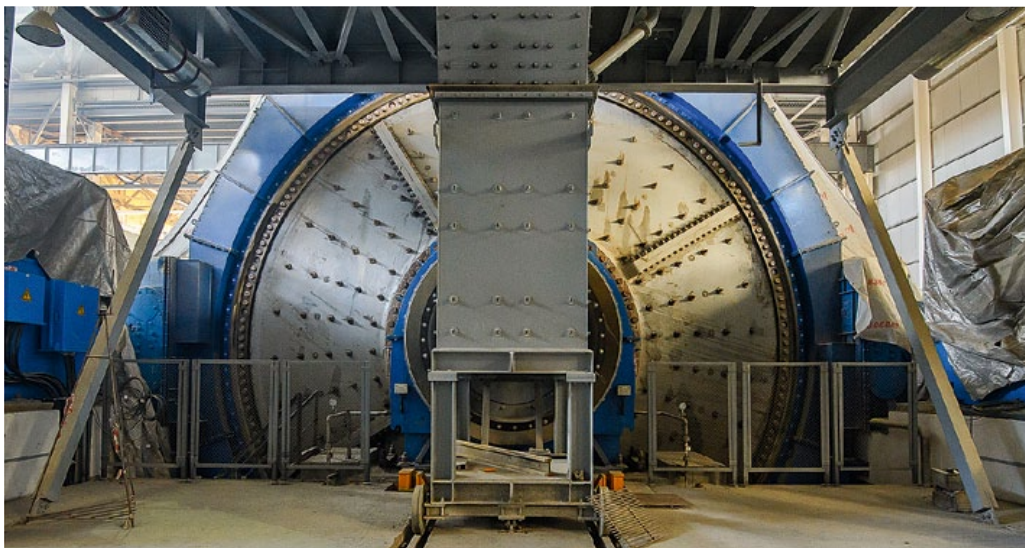
Стабильность



Стабильность — это надежность и устойчивость Компании в долгосрочной перспективе. Стабильность зависит от способности Компании и ее сотрудников решать поставленные задачи, выполнять обязательства и договоренности.

Ключевые принципы

- Наши сотрудники честно выполняют свои обязательства перед Компанией, а Компания — перед сотрудниками.
- Мы выполняем свою работу ответственно и добросовестно, отвечаем за достижение поставленной цели.
- Мы четко следуем договоренностям и работаем с надежными партнерами, способными выполнять обязательства.
- Мы строго соблюдаем требования законов и иных нормативно-правовых актов в своей деятельности. Воровство и коррупция для нас в любой форме недопустимы.



Безопасность



Безопасность — это обязательное условие работы, при котором отсутствуют угрозы и опасности, способные причинить ущерб сотрудникам и Компании. Нашим основным приоритетом является охрана здоровья и обеспечение безопасности труда всех работников на рабочих местах.

Компания стремится к ответственному и рациональному использованию природных ресурсов, поэтому для достижения наших производственных целей мы применяем надежные технологические решения, которые позволяют эффективно контролировать экологические риски и вести работу по снижению негативного воздействия на окружающую среду.

Ключевые принципы

- Безопасность зависит от усилий каждого.
- Стремление к нулевым показателям производственного травматизма — наша цель. Мы постоянно работаем на предотвращение любого вреда для здоровья и непрерывно повышаем качество профилактики профессиональных заболеваний и травматизма.
- Уменьшение числа профессиональных заболеваний, аварийности и негативного воздействия на окружающую среду — наши приоритеты.
- Мы организуем безопасное производство и заботимся об окружающей среде за счет внедрения лучших мировых практик в области ОТ, ПБ и ООС.

СТАНДАРТЫ РАБОТЫ И ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ В КОМПАНИИ

Наши ценности проявляются во всех сферах нашей профессиональной жизни: при работе в коллективе, общении с деловыми партнерами Компании, взаимодействии с обществом.

Стандарты работы и правила поведения имеют три основных раздела:

- 1. Взаимодействие с коллегами.** Каждый из нас является частью коллектива и носителем корпоративной культуры. Поэтому при взаимодействии с коллегами каждый сотрудник должен руководствоваться нормами делового поведения и документами Компании, регламентирующими данную сферу.
- 2. Взаимодействие с деловыми партнерами Компании.** В таком взаимодействии мы являемся лицом Компании и представителями ее интересов в деловом сообществе, в отношениях с контрагентами и другими участниками рынка. Мы заботимся о репутации Компании и руководствуемся соответствующими документами и правилами поведения, сформулированными в Кодексе.
- 3. Взаимодействие с обществом,** не связанное с прямыми деловыми интересами Компании. Деятельность «Полюса» связана с многочисленными общественными интересами. Мы оказываем воздействие на общество в целом, играем важную роль в регионах присутствия Компании. В Кодексе приводятся стандарты работы и правила поведения, касающиеся особенностей взаимодействия такого рода.

Кодекс способен оказать сотруднику помощь при принятии правильного решения в ежедневной работе и в случае возникновения сложной ситуации. Кодекс имеет прямое практическое применение, каждый сотрудник обязан руководствоваться его положениями.



ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В КОЛЛЕКТИВЕ

Общие правила поведения

Поведение сотрудников при взаимодействии с коллегами должно основываться на ценностях и Кодексе корпоративной этики.

Атмосфера в коллективе и правила корпоративного взаимодействия — важные составляющие эффективной Компании.

Основные правила, которыми должны руководствоваться сотрудники, включают:

- соблюдение субординации и трудовой дисциплины, уважительное отношение к коллегам вне зависимости от должности;
- соблюдение сроков и договоренностей, ответственное отношение к качеству работы;
- рациональное использование рабочего времени, четкое планирование своей деятельности;
- соблюдение законодательства РФ и нормативно-методических документов Компании.

На руководителей возлагается повышенная ответственность: служить примером для подчиненных, обеспечивать выполнение положений Кодекса в коллективе, помогать и консультировать сотрудников в сложных ситуациях.

Соблюдение правил корпоративной этики — это проявление профессионального уважения к себе и коллегам, то, чем гордится Компания «Полюс».



Нормативные документы

- Политика в области защиты прав человека
- Правила внутреннего трудового распорядка
- Методические указания о применении дисциплинарных взысканий



Ситуация для размышления:

руководитель часто повышает голос, использует нецензурные выражения, мотивируя это тем, что «иначе никто ничего не сделает» и «иначе они не понимают».

Комментарий:

руководитель создает в коллективе напряженную психологическую обстановку, отказывая подчиненным в чувстве ответственности и демонстрируя им недоверие и неуважение. Это снижает мотивацию сотрудников и эффективность их труда.



Работа в команде

Наша Компания реализует проекты высокой степени сложности, которые требуют слаженных действий тысяч сотрудников из различных служб и структурных подразделений, работающих на разных предприятиях. Мы добиваемся хороших результатов за счет осознания важности целевых задач, поставленных перед командой, и своего вклада в общее дело. Мы обсуждаем идеи и решения, а не людей.

- Успешное решение стратегических задач Компании — наша главная цель;
- оказание помощи коллегам — норма работы в нашей Компании;
- поддержка новых сотрудников на этапе адаптации и вовлечение их в командную работу — важная часть нашей корпоративной культуры;
- мы делимся профессиональным опытом и проверенной рабочей информацией с коллегами из других подразделений и регионов;
- важным условием успешной командной работы является проверка полученной информации и недоверие к сомнительным источникам.

В нашей Компании ценятся доверие и взаимная поддержка, поскольку эффективность нашей работы зависит от согласованности общих усилий.



Нормативные документы

- Положение о работе с доской решения проблем
- Положение о реализации процесса «Клиентоориентированность»
- Регламент Компании «Реализация системы подачи предложений»



Ситуация для размышления:

при обращении за помощью к сотруднику или в ситуации, когда его вмешательство может изменить работу к лучшему, сотрудник действует по принципу «не мое дело».

Комментарий:

в Кодексе подчеркивается важность обмена опытом и информацией с коллегами, помощи друг другу для достижения лучшего результата. Для общего успеха недостаточно действовать строго в рамках должностной инструкции.



Разрешение конфликтов

В Компании приветствуются различные точки зрения на проблемы и способы их решения. Мы не сторонники авторитарных методов управления и поддерживаем профессиональный диалог. Мы делаем все необходимое для принятия взвешенных решений, учитываем все предложения и находим оптимальный вариант. В ходе работы возможно столкновение различных точек зрения. Наши правила регулируют такие ситуации.

- Мы обсуждаем разногласия конструктивно и профессионально, избегая лишних эмоций, упреков и обвинений;
- мы решаем конфликтную ситуацию, исходя из пользы дела, помня о приоритете безопасности сотрудников и интересов Компании;
- мы извлекаем опыт из любых рабочих ситуаций и учитываем его в своей работе в будущем;
- мы ответственно относимся к работе и предпринимаем все зависящие от нас усилия для успешного завершения каждого проекта.

Компания «Полюс» стремится извлекать максимальную пользу из разнообразия идей и мнений, ценит профессиональное и конструктивное общение между коллегами, негативно относится к выяснению личных отношений на рабочем месте.



Ситуация для размышления:

для реализации проекта сотруднику необходимо получить достаточно большой объем документов от смежного структурного подразделения. Сотрудник смежного структурного подразделения не предоставляет запрошенную информацию, мотивируя это высокой загрузкой и отсутствием времени для подготовки документов. Как поступить?

Комментарий:

правила конструктивного взаимодействия предполагают решение ситуации путем диалога. Можно обсудить с коллегой возможные сроки, объяснить срочность, провести поиск компромиссных вариантов — возможно, документы можно получать и обрабатывать частями, тогда важно согласовать график передачи. Диалог лучше вести не с позиции конфронтации, а с позиции поиска взаимоприемлемого решения. Если все возможности исчерпаны и ситуация зашла в тупик, то необходимо сообщить об этом своему непосредственному руководителю.



Равные права

Компания «Полюс» придает большое значение равноправию сотрудников, начиная от приема на работу и заканчивая поощрением и карьерным ростом. В нашей Компании все имеют равные возможности. Успешность сотрудника зависит только от его добросовестности, лояльности, профессионализма и эффективности.

- Всем сотрудникам предоставляются равные возможности для профессионального и служебного роста;
- в Компании создана и развивается справедливая система оценки и поощрения сотрудников на основании их трудового вклада;
- любые виды дискриминации и ущемления в правах в Компании запрещены, в том числе в части предоставляемых условий труда и выплаты вознаграждения;
- не допускается наем и продвижение сотрудников по причине личных отношений, родственных или дружеских связей;
- преследование из корыстных побуждений или исходя из личной неприязни в Компании не допускается;
- в Компании соблюдаются все нормы действующего законодательства, касающиеся прав человека.

Мы создаем современную, динамичную Компанию мирового уровня. «Полюс» ценит конструктивный и позитивный вклад сотрудников в развитие Компании. Каждый из нас является членом эффективной и дружной команды, в которой любое взаимодействие построено на уважении, признании профессиональных заслуг и опыта.



Нормативные документы

- Политика в области защиты прав человека
- Положение о гарантиях, компенсациях и льготах
- Положение об индивидуальной оценке работников
- Положение о поощрениях и награждениях работников
- Регламент Компании «Управление эффективностью»



Ситуация для размышления:

сотрудник много лет трудится на одной позиции, показывает хорошие результаты и хочет занять более высокую должность на открывшейся вакансии в соседнем структурном подразделении. Однако его руководитель опасается, что будет сложно найти замену такому ценному работнику, и препятствует его продвижению.

Комментарий:

интересы структурного подразделения должны соблюдаться не в ущерб интересам сотрудника и Компании. Компания заинтересована в том, чтобы наиболее ответственные должности занимали ее лучшие сотрудники, а также поддерживает инициативность сотрудников и их стремление к саморазвитию.



Повышение эффективности

Главный принцип нашей Компании, в котором выражаются все ее ценности, — эффективность во всем. Мы используем свой профессионализм, организуем оптимальное взаимодействие, развиваемся, чтобы постоянно находить новые возможности повышать эффективность во всех сферах нашей деятельности.

- Неравнодушный подход к решению производственных задач и постоянное совершенствование в работе определяют эффективность нашей деятельности;
- новые идеи и проекты оцениваются в Компании комплексно, с точки зрения эффективности на всем протяжении их жизненного цикла;
- идеи, повышающие эффективность, ценятся во всех сферах деятельности Компании;
- стандартизация основных процессов на каждом участке работы повышает эффективность, упрощает функции управления, создает базу для обучения, достижения необходимого уровня безопасности работы и предотвращения возникновения типовых проблем;
- повышение эффективности работы каждого сотрудника развивает культуру бережливого производства и непрерывных улучшений в Компании.

Постоянный поиск более эффективных решений не только развивает Компанию, но и делает работу в ней более интересной, дает сотрудникам ценный опыт.



Нормативные документы

- Регламент программы «Тотальная оптимизация производства»
- Положение о работе с доской решения проблем
- Регламент Компании «Реализация системы подачи предложений»
- Положение о порядке управления стандартной операционной процедурой
- Положение об организации комнаты производственного анализа



Ситуация для размышления:

сотрудник постоянно прерывает совещание, чтобы обсудить по телефону свои рабочие вопросы. На замечания коллег он отвечает, что работает по нескольким очень крупным проектам и они не менее важны для Компании, поэтому он должен все время быть на связи. Однако других сотрудников такое «частичное участие» в работе только раздражает: в конце концов, и у них тоже много других дел, а постоянные «переключения» мешают им сосредоточиться. Кто прав?

Комментарий:

совещания должны проводиться быстро и эффективно, что предполагает полное сосредоточение и участие всех присутствующих. Озвучивание значимости личного проекта работником в сравнении с проектами других лиц может явиться причиной межличностных конфликтов. Естественно, могут возникать срочные вызовы, однако надо прилагать все усилия к тому, чтобы освобождать намеченное на совещание время от посторонних дел.



Безопасность труда

Жизнь и здоровье людей являются абсолютным приоритетом в нашей работе. Мы стремимся предупреждать возможные риски и системно снижать травматизм. Компания создает все условия для безопасной работы и применяет лучшие мировые практики для профилактики в области охраны здоровья. Все сотрудники Компании ответственны за соблюдение правил и требований охраны труда и промышленной безопасности.

- Разумное поведение и соблюдение правил помогает вовремя и правильно реагировать на опасные ситуации и ситуации возникновения риска. От каждого сотрудника Компании требуется знание стандартов и процедур в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды, а также беспрекословное их выполнение;
- адекватная оценка рисков до начала работ — залог безопасной и эффективной деятельности. Если работу нельзя сделать безопасным способом или нет четкого понимания, как ее выполнить, необходимо обратиться к непосредственному руководителю, ответственному за промышленную безопасность и охрану труда, коллегам и найти безопасное решение проблемы;
- нахождение на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения либо под воздействием психотропных препаратов неприемлемо и категорически запрещено;
- внимательное отношение к поведению коллег с целью предотвращения небезопасного поведения с их стороны и вероятных рисков — отличительная черта сотрудников Компании.

Сначала — безопасность! Без колебаний, немедленно сообщайте обо всех случаях нарушения правил безопасности и выявленных опасных условиях или поведении вашему непосредственному руководителю или на «Горячую линию Полюса» (кнопка «Безопасность»). Ваша личная ответственность и неравнодушие имеют большое значение!



Нормативные документы

- Политика в области охраны труда и промышленной безопасности
- Политика корпоративной безопасности
- Политика о запрете оборота и потребления алкогольной продукции, наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров, а также иных сильнодействующих веществ и их аналогов
- Положение об организации и работе коммуникационной системы «Горячая линия безопасности»
- Стандарт по качеству и использованию средств индивидуальной защиты
- Стандарт «Лидерство в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды»
- Стандарт «Порядок обучения и проверки знаний в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды»
- Стандарт «Обеспечение и организация автотранспортной безопасности»
- Стандарт «Взаимодействие с подрядными организациями в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды»
- Регламент «Информирование о происшествиях»

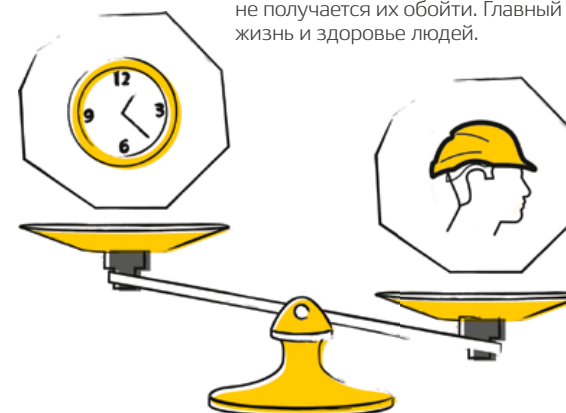


Ситуация для размышления:

нарушения правил техники безопасности сотрудники объясняют тем, что могут пренебрегать ими ради достижения результата, поскольку в результате заинтересованы и сам руководитель, и Компания.

Комментарий:

стандарты безопасности и охраны труда нельзя рассматривать как досадные помехи работе или правила, которые надо соблюдать, только когда они не мешают или когда не получается их обойти. Главный приоритет Компании — жизнь и здоровье людей.



Имущество и ресурсы Компании

Ресурсы Компании — это техника, оборудование, здания, средства и возможности, обеспечивающие Компании и ее сотрудникам стабильную эффективную работу, выполнение своих обязательств и гарантирующие получение прибыли. Компания вкладывает большие средства в приобретение современного и безопасного оборудования, и задача сотрудников — относиться к нему бережно, использовать строго по назначению.

- Инструменты и методики Производственной системы «Полюса» обеспечивают эффективное использование ресурсов и потенциала Компании;
- в нашей Компании требуется хорошо знать инструкции и руководства используемого оборудования, профессионально и ответственно относиться к своей работе;
- использование оборудования возможно только по назначению и в тех режимах, которые для него предусмотрены. Мы всегда следим за режимом работы техники и не допускаем ее перегрузки;
- запрещается эксплуатация поврежденного, подлежащего ремонту оборудования и инструмента, неисправных запасных частей;
- запрещается использование имущества Компании в личных целях или его незаконное присвоение;
- рациональное использование имущества Компании — это путь к высокой производительности труда.

Главный актив Компании — это профессиональные сотрудники. Поэтому Компания старается обеспечить своих работников новейшим производственным оборудованием, достойным мастерам высшего класса. Бережное отношение к рабочей технике и рациональное использование ее возможностей — обязанность каждого сотрудника.



Нормативные документы

- Политика корпоративной безопасности
- Положение об организации и работе коммуникационной системы «Горячая линия безопасности»

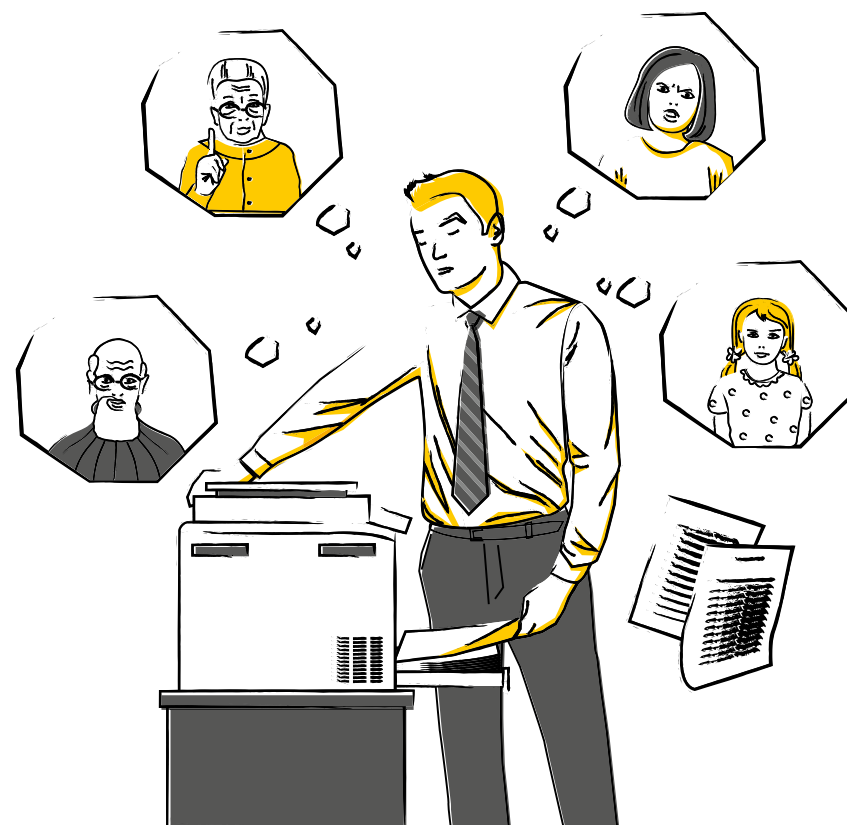


Ситуация для размышления:

сотрудник часто пользуется служебным принтером в личных целях, оправдывая это тем, что распечатать каждый раз требуется немного и расход бумаги на его личные нужды не такой значительный, как для рабочих целей.

Комментарий:

хотя это может показаться незначительным, но потери от использования рабочего времени, оборудования в личных целях и расходы Компании на оргтехнику и расходные материалы могут составлять существенную сумму. На решение личных вопросов необходимо тратить собственные средства и время.



Обращение с информацией

Мы стремимся к максимальной открытости и прозрачности внутри Компании, поощряем свободный обмен информацией и опытом между сотрудниками или структурными подразделениями. Однако не меньшую важность в успехе работы Компании имеет защита обрабатываемой информации от неправомерного доступа.

- Любая информация, ставшая известной сотруднику при выполнении должностных обязанностей, является служебной и не может быть передана без достаточных оснований (например, действующих договорных отношений) организациям и посторонним лицам;
- обработку конфиденциальной информации, в том числе персональных данных, следует осуществлять в соответствии с требованиями локальных нормативных актов;
- требования законодательства РФ, интересы Компании и обязательства по некоторым договорам ограничивают доступ к конфиденциальной информации сотрудникам, не уполномоченным с ней работать;
- сотрудники Компании подписывают обязательство о неразглашении конфиденциальной информации, в том числе персональных данных. Важно точно понимать требования соответствующих локальных нормативных актов и при необходимости консультироваться с непосредственным руководителем и уполномоченным сотрудником службы безопасности;
- если вам необходимо получить доступ к конфиденциальной информации, но у вас нет соответствующих полномочий или вы не уверены, что информация не относится к конфиденциальной, обязательно переадресуйте запрос к непосредственному руководителю или уполномоченному сотруднику службы безопасности Компании.

Компания ведет бизнес, неукоснительно соблюдая требования действующего законодательства РФ, в соответствии с высокими этическими стандартами и не осуществляет каких-либо незаконных операций, которые необходимо скрывать. Однако неправомерный доступ неуполномоченных лиц и разглашение сведений, защищаемых государством и/или являющихся коммерческой тайной, наносит ущерб репутации Компании и ее конкурентному преимуществу на рынке.



Нормативные документы

- Политика информационной безопасности
- Политика обработки и обеспечения безопасности персональных данных
- Перечень сведений, составляющих коммерческую тайну и иную конфиденциальную информацию
- Инструкция «Обращение со сведениями конфиденциального характера»



Ситуация для размышления:

сотрудник транспортного отдела во время рабочего дня не успел подготовить пакет документов, которые требовалось отправить поставщику. Поэтому он решил взять работу с собой и доделать ее дома. Скопировав документы на флеш-карту, он так и сделал. Подготовив документы вечером, он сразу же отправил их клиенту со своей личной электронной почты.

Комментарий:

неравнодушный и ответственный подход к работе очень ценится в нашей Компании. Но все же он не должен противоречить требованиям нормативных документов. В данном случае сотрудник не подумал о том, что его действия нарушают правила использования и передачи служебной информации и требования информационной безопасности. Использование небезопасных каналов передачи информации создает риски, о которых сотрудник даже не догадывается.



Конфликт интересов

Интересы Компании — наш приоритет. Личная заинтересованность сотрудника не должна прямо или косвенно влиять на принятие решений по деловым вопросам и добросовестное выполнение им своих трудовых обязанностей.

- По возможности сотрудники Компании должны избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов, а в случае, когда это сделать невозможно, обязаны раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов. В своей работе мы всегда помним о том, что возникновение конфликта интересов может нанести вред Компании и сотруднику;
- использование ресурсов Компании или служебного положения сотрудником в корыстных целях недопустимо;
- мы работаем только с проверенными и надежными партнерами, ответственно исполняющими свои обязательства и не предлагающими сомнительные схемы;
- мы аккуратно относимся к корпоративным подаркам, не допуская возможности их влияния на принятие деловых решений;
- в случае возникновения потенциального или реального конфликта интересов мы незамедлительно сообщаем об этом своему непосредственному руководителю или уполномоченному сотруднику службы безопасности. В свою очередь Компания не допускает меры отрицательного воздействия со своей стороны или от своего имени в отношении сотрудника Компании в связи с добросовестным и своевременным сообщением о конфликте интересов;
- мы внимательно относимся к принимаемым решениям при работе по совместительству или по договору с другой организацией. Являясь сотрудником Компании, необходимо руководствоваться в первую очередь ее интересами;
- трудовые династии — гордость Компании, но наличие родственных связей не должно давать никаких преимуществ. Компания стремится не допускать ситуации, связанные с нахождением близких родственников в отношениях непосредственного подчинения. В отдельных случаях такие ситуации возможны при обязательном условии их рассмотрения уполномоченным сотрудником службы безопасности с целью исключения любых злоупотреблений и формирования надлежащих контрольных мер;

- Компания поддерживает участие сотрудников в волонтерской или другой общественной деятельности, при условии что такая деятельность законна, не вредит репутации и(или) имуществу Компании и осуществляется в нерабочее время без использования ресурсов Компании;
- требования о недопустимости конфликта интересов распространяются на всех сотрудников Компании вне зависимости от их должности.

Мы ценим приверженность общему делу, отсутствие скрытых мотивов, честное и объективное принятие решений в интересах Компании.



Нормативные документы

- Антикоррупционная политика
- Политика в области защиты прав человека
- Положение об организации и работе коммуникационной системы «Горячая линия безопасности»



Ситуация для размышления:

к сотруднику отдела закупок обратился его друг с просьбой дать ему список электронных адресов поставщиков Компании. Он хотел разослать по этим адресам электронные обращения с рекламой своего предприятия.

Комментарий:

список поставщиков является защищаемым ресурсом Компании, передача его в личных целях третьим лицам будет являться неправомерным использованием активов Компании.



ДЕЛОВАЯ СРЕДА: ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ДЕЛОВЫМИ ПАРТНЕРАМИ

Соблюдение законодательства и правильное ведение деловой документации

Компания заботится о своей репутации открытого и честного делового партнера. Вся работа Компании основана на принципах законности и прозрачности. В Компании строго соблюдаются требования действующего законодательства РФ и правила ведения отчетной документации.

- Ведение всей деловой документации должно быть точным, правильным и соответствовать всем законам и стандартам отчетности. Каждая финансово-хозяйственная операция должна быть правильно выполнена и оформлена;
- любые искажения и фальсификации учетных документов недопустимы;
- любой документ от имени Компании необходимо оформлять, вести и сохранять в соответствии с существующими регламентами хранения и учета, принятыми в Компании;
- Компания открыто и добросовестно взаимодействует с государственными органами контроля и надзора, предоставляя полную и достоверную информацию.

Эффективная деятельность Компании напрямую связана с ответственным подходом к работе с документами. От этого зависит репутация Компании и доверие к ней деловых партнеров, государства и общества. Документы Компании должны быть безупречны и открыты для любых проверок уполномоченных организаций.

Нормативные документы



- Антикоррупционная политика
- Учетная политика
- Порядок взаимодействия с органами государственной власти
- Положение об организации и работе коммуникационной системы «Горячая линия безопасности»

Деловая репутация и разглашение информации

Деловая репутация — один из основных активов Компании. Она позволяет поддерживать стабильность в деловой среде и уверенно продолжать развитие. Репутация Компании зависит от ее профессиональной компетентности, честности, последовательности в принимаемых решениях, заботы о сотрудниках и окружающей среде и корпоративной культуры.

- Задача каждого сотрудника — ответственно относиться к деловой репутации Компании;
- публичные комментарии сотрудников о Компании на любых общедоступных ресурсах не должны наносить вред ее репутации;
- разглашение внутренней информации о Компании недопустимо. Эти сведения могут быть неверно истолкованы или искажены;
- размещение на общедоступных ресурсах или передача третьим лицам фотографий, сделанных на производстве, запечатлевших производственный процесс или сотрудников без их согласия, недопустимо;
- любые публичные выступления сотрудников от имени Компании недопустимы без согласования с руководством Компании и службой по связям с общественностью.

Репутация Компании зависит от каждого сотрудника. Ответственный подход к использованию информации, связанной с Компанией, и своевременная оценка рисков — залог стабильности и развития.



Ситуация для размышления:

сотрудника Компании, находящегося в отпуске в родном городе, местная телекомпания пригласила участвовать в ток-шоу о социальных проблемах региона. Он работает в другом регионе, оставляя надолго семью. С ним хотят обсудить, почему он уезжает работать далеко от дома, какие условия предлагает ему работодатель, какие плюсы и минусы он видит в своей работе. Предложение заинтересовало сотрудника, и он сам не против поговорить на непростые темы. Но речь неизбежно пойдет об особенностях работы в Компании «Полюс». Насколько он может быть откровенен?

Комментарий:

в данном случае сотрудника пригласили на телепрограмму как частное лицо высказать свое мнение о том, какие обстоятельства вынудили его покинуть родной город и найти работу в другом регионе. Эти вопросы относятся к категории личных. Необходимо помнить, что разглашение внутренней информации о Компании недопустимо. Если бы в своем приглашении телеканал просил выступить сотрудника как официального представителя Компании и высказаться от ее лица по тем или иным вопросам, которые обсуждаются на передаче, то от этого приглашения необходимо было бы отказаться. В нашей Компании есть четкое правило: выступать от лица Компании могут только уполномоченные на это сотрудники.



Отношения с поставщиками

Надежные долгосрочные отношения с партнерами строятся на основе взаимного уважения, четкого исполнения обязательств, соблюдения сроков, честности и открытости. Каждый сотрудник при работе с партнерами должен в первую очередь соблюдать интересы Компании.

- Компания заинтересована в долгосрочных и стабильных отношениях со своими контрагентами. Этичное и уважительное общение с партнерами Компании является обязательным при проведении любых переговоров;
- Компания всегда соблюдает принятые на себя обязательства и ожидает того же от своих партнеров;
- обязательно проведение полной проверки нового контрагента Компании подразделениями безопасности до заключения сделки;
- выбор нового контрагента осуществляется на конкурентной основе. Любые формы манипулирования или оказания влияния на тендерные процедуры запрещены;
- при работе с партнерами Компании необходимо руководствоваться соответствующими нормативными документами.

Возможность работать с Компанией получают те партнеры, которые разделяют наши ценности, готовы к долгосрочным ответственным взаимоотношениям и способны выполнять взятые на себя обязательства.



Нормативные документы

- Политика по обеспечению МТР, работами и услугами
- Положение о порядке проверки контрагентов
- Стандарт Компании «Закупка МТР, работ и услуг»
- Стандарт взаимодействия с подрядными организациями в области ОТ и ПБ

Недопустимость коррупции

Коррупция — это взятничество, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп или иные незаконные действия, направленные на получение или предоставление выгод. Высшее руководство Компании следует принципу неприятия коррупции при осуществлении повседневной практической деятельности, формирует и поддерживает нетерпимое отношение к любым формам и проявлениям коррупции на всех уровнях.

- Мы нетерпимы к любым формам и проявлениям коррупции: взятничеству, злоупотреблению служебным положением или полномочиями, любым формам подкупа, иным незаконным действиям. Компания устанавливает строгий запрет на совершение коррупционных действий для всех сотрудников;
- все сотрудники обязаны не допускать коррупции и коррупционных проявлений в своих действиях и немедленно сообщать о подобных фактах или подозрениях в отношении коллег уполномоченному сотруднику службы безопасности или на «Горячую линию Полюса» (кнопка «Безопасность»);
- при наличии сомнений в правомерности совершения тех или иных действий за всеми разъяснениями следует обращаться к уполномоченному сотруднику службы безопасности или на «Горячую линию Полюса» (кнопка «Безопасность»).

Для нас принципиально важно создать атмосферу доверия в решении деловых вопросов. Преступления для достижения временной выгоды не принесут пользы ни Компании, ни сотруднику. Важно помнить, что любые противоправные действия не только крайне негативно влияют на репутацию и стабильность Компании, но и предусматривают уголовную ответственность для всех участников коррупционных отношений.



Нормативные документы

- Анतिकоррупционная политика
- Положение об организации и работе коммуникационной системы «Горячая линия безопасности»

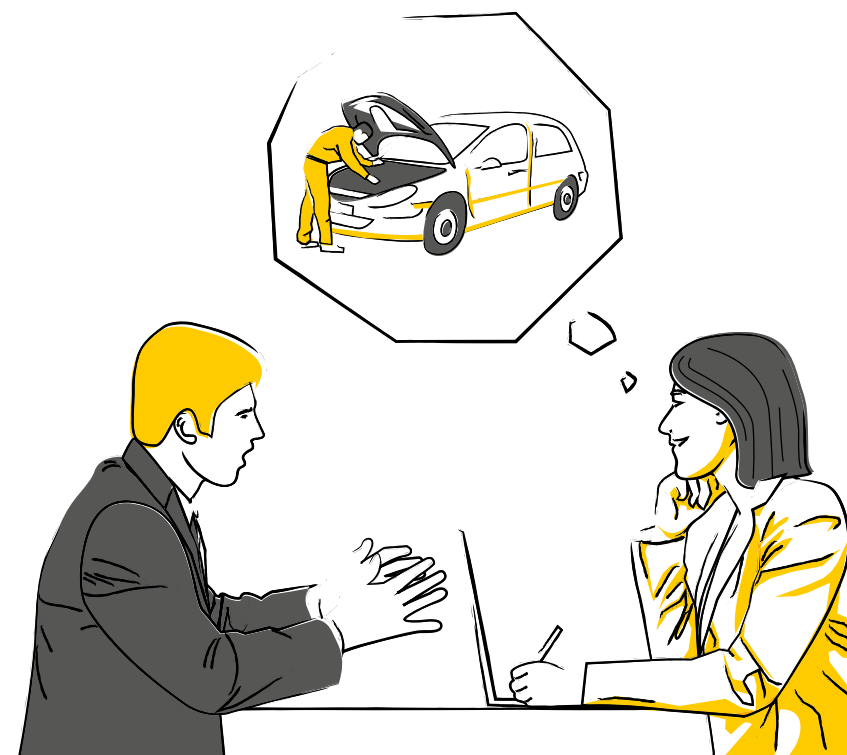


Ситуация для размышления:

сотрудник предприятия проводит поиск подрядчика по предоставлению транспортных услуг. Одно из предприятий, участвующих в тендере, обещает не только отличное качество услуг, но и предлагает бесплатно обслуживать в своем сервисе личную машину сотрудника.

Комментарий:

недопустимо формирование личной заинтересованности в отношении одного из участников тендера и прием от него услуг вне зависимости от результатов тендера. Очевидно, что если сотрудник даже теоретически рассматривает такую возможность, то ему будет сложнее отказать этому подрядчику, даже если будут поступать более выгодные для Компании предложения.



Подарки и знаки делового гостеприимства

Наша Компания признает, что оказание знаков делового гостеприимства, включая обмен подарками, является общепринятой практикой в деловом сообществе. Однако каждый сотрудник должен оценивать каждый подарок с точки зрения возможности влияния на принимаемые решения, находясь как в качестве дарителя, так и одариваемого.

- При взаимодействии с партнерами, особенно государственными служащими, необходимо руководствоваться соответствующими документами Компании;
- необходимо соблюдать установленные Компанией ограничения на стоимость подарков для партнеров и учитывать законодательные ограничения стоимости подарков для государственных служащих;
- не допускается предлагать или оказывать, а равно с этим получать подарки и знаки делового гостеприимства в виде денежных средств либо в обмен на какие-либо конкретные действия или предоставление каких-либо конкретных преимуществ;
- запрещается дарение подарков любой стоимости государственному служащему с целью оказать влияние на него в его официальном качестве или на исполнение им своих должностных обязанностей;
- при возникновении сомнений в правильности действий, касающихся бизнес-подарков, необходимо обратиться к уполномоченному сотруднику службы безопасности, Координатору по корпоративной этике или на «Горячую линию Полюса» (кнопка «Безопасность»).

Мы создаем позитивную атмосферу и продвигаем интересы Компании только в том случае, если это не нарушает норм действующего законодательства и не противоречит нашим документам. Дарение дорогого подарка или оказание большой услуги может не только повредить репутации Компании, но и повлечь штрафные санкции.



Нормативные документы

- Антикоррупционная политика
- Положение о представительских расходах



Ситуация для размышления:

сотрудник выбирает между двумя поставщиками. Предложение первого ему нравится больше. Он решает выбрать его. Поставщик в знак благодарности делает сотруднику дорогой подарок. Может ли он принять такой подарок, если решение было принято до факта дарения?

Комментарий:

в соответствии с Антикоррупционной политикой подарок должен быть разумно обоснованным, соразмерным, не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу. В данной ситуации все эти требования могут быть нарушены. Победа в конкурсе не является обоснованным поводом, принятие подарка так же может быть рассмотрено как скрытое вознаграждение, что в свою очередь влечет за собой юридические и репутационные риски.



НАШИ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРЕД ОБЩЕСТВОМ

Местные сообщества

«Полюс» — социально ответственная Компания. Мы заинтересованы в том, чтобы регионы ее присутствия имели максимальные возможности для развития. Соблюдение обязательств перед обществом — залог стабильной и успешной работы Компании в будущем.

- «Полюс» — один из крупнейших налогоплательщиков в регионах присутствия;
- Компания осуществляет успешное взаимодействие с региональными и местными органами власти;
- для нас важно находить общий язык и общие интересы с местными сообществами, понимать культурные и социальные особенности регионов, уважать традиции проживающих там малых народов, поддерживать их развитие.

Компания использует свои возможности для улучшения жизни на территориях присутствия, где расположены ее предприятия, и строит отношения с местными сообществами на основе открытости и доверия.



Нормативные документы

- Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами
- Стандарт о взаимодействии с коренными малочисленными народами
- Стандарт о деятельности по переселению
- Политика благотворительной деятельности, пожертвований и спонсорства

Забота об окружающей среде

Деятельность Компании связана с воздействием на окружающую среду. Мы не можем полностью избежать этого влияния, однако мы принимаем все разумные меры для его снижения.

- Компания анализирует применяемые технологии, определяет приоритеты и тщательно контролирует свое воздействие на природу, следуя нормам действующего законодательства РФ, собственным внутренним политикам в области охраны окружающей среды и стандартам, разработанным в соответствии с требованиями Международного совета по горному делу и металлам (ICMM) и Международной финансовой корпорации (IFC);
- в Компании работает Система экологического менеджмента, которая определяет действия Компании по использованию водных ресурсов, обращению с отходами, сохранению биоразнообразия — все это входит в наше понимание экологической культуры производства.

Помните, что положение лидеров отрасли и профессионалов в своей области предполагает ответственное отношение к окружающей среде в качестве обязательного элемента деятельности, рациональное использование природных ресурсов является одним из важнейших наших приоритетов.



Нормативные документы

- Экологическая политика
- Стандарт по рациональному использованию природных ресурсов, предотвращению загрязнения окружающей среды, учету и отчетности по экологическим показателям
- Стандарт по сохранению биоразнообразия
- Стандарт по оценке воздействия на окружающую среду и социальную сферу
- Стандарт по системе оценки качества отходов производства при выполнении научно-исследовательских, опытно-конструкторских, технологических работ (НИОКТР), при выполнении научно-технических услуг (НТУ), а также при эксплуатации промышленных объектов в рамках операционной деятельности

Политическая деятельность

Компания действует вне политики. Политические убеждения являются личным делом каждого сотрудника и не должны препятствовать выполнению им работы или мешать деловому взаимодействию с коллегами.

- Компания не занимается политикой и не участвует в политической деятельности лиц и организаций. Компания также не финансирует деятельность политических партий и отдельных лиц;
- можно заниматься политической деятельностью и поддерживать политические партии в свободное от работы время, однако запрещено вести такую деятельность на рабочем месте или выступать при этом от имени Компании;
- не допускается использование ресурсов Компании для ведения политической деятельности.

Занимаясь политической деятельностью, будьте предельно внимательны и четко разделяйте личные и корпоративные интересы.



Нормативные документы

- Политика в области защиты прав человека
- Политика благотворительной деятельности, пожертвований и спонсорства
- Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами

ИСПОЛНЕНИЕ КОДЕКСА

Данный документ является обязательным для исполнения всеми работниками Компании вне зависимости от стажа, уровня занимаемой должности, работы в том или ином структурном подразделении. Обращайтесь к нему, чтобы понять, какие действия будут соответствовать интересам Компании, а также в ситуациях, когда не находится действующих нормативных документов для определения правильного решения.

- От каждого сотрудника зависит, будет ли исполняться Кодекс и станет ли он неотъемлемой частью нашей корпоративной культуры;
- о необходимости строгого соблюдения Кодекса особенно важно помнить руководителям, так как именно они подают пример подчиненным;
- в случае сомнений при решении сложного вопроса, невозможности однозначного выбора обращайтесь с вопросами к непосредственному руководителю или к Координатору по корпоративной этике;
- не игнорируйте случаи нарушения данного Кодекса. Укажите нарушителю на противоречие его действий содержанию Кодекса. В случае если ситуация требует консультации безотлагательно, обратитесь к своему непосредственному руководителю или к Координатору по корпоративной этике;
- Компания гарантирует, что не предпримет мер воздействия и не допустит негативных последствий со своей стороны в отношении лица, сообщившего информацию на «Горячую линию Полюса». Прием сообщений на «Горячую линию Полюса» строится на принципах анонимности, конфиденциальности, толерантности и управления разговором (абонент может в любой момент прервать разговор).

Вы можете обратиться:

- к своему непосредственному руководителю;
- к Координатору по корпоративной этике на Вашем предприятии;
- по телефону «Горячей линии Полюса» 8-800-301-54-44;
- по электронной почте code@polyus.com;
- на портал в рубрику «Горячая линия Полюса».

Кодекс Компании «Полюс» должен знать каждый сотрудник Компании. Соотносите с ним свои действия, следуйте приведенным здесь советам, изучайте соответствующие нормативные документы — и вы найдете правильное решение, которое будет отвечать интересам всех сотрудников и способствовать развитию Компании! И это сделает наши ценности не только ориентиром в стремлении к лучшему, но и нормой нашей жизни.



Нормативные документы

- Положение о «Горячей линии Полюса»
- Регламент по исполнению Кодекса корпоративной этики

ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Компания, «Полюс», Компания «Полюс» — Управляющая Компания и Управляемые Общества, именуемые совместно.

Управляющая Компания (УК) — Общество с ограниченной ответственностью «Управляющая Компания "Полюс"».

Управляемое Общество, предприятие (УО) — общество, имеющее действующий договор с Управляющей Компанией на передачу полномочий единоличного исполнительного органа.

Сотрудник Компании «Полюс», сотрудник — работник Управляющей Компании или Управляемого Общества вне зависимости от занимаемой должности.

Уполномоченный сотрудник службы безопасности — вице-президент по безопасности и сохранности активов Управляющей Компании или руководитель структурного подразделения безопасности Управляемого Общества, ответственные за обеспечение соблюдения антикоррупционного законодательства в Управляющей Компании или Управляемом Обществе соответственно.

Координатор по корпоративной этике — лицо, отвечающее за координацию и оперативную деятельность по вопросам соблюдения положений Кодекса корпоративной этики, а также осуществляющее консультационную поддержку по вопросам соблюдения положений Кодекса корпоративной этики.



КОНТАКТЫ

Адрес офиса

123 104, Россия, Москва,
Тверской бульвар, д. 15, стр. 1

Телефон

+7 (495) 641-33-77

Факс

+7 (495) 785-45-90

E-mail

info@polyus.com

Web

polyus.com