ЗАНГЕЗУР
СОХРАНЯЯ
ЦЕННОСТИ

ЗАО «ЗАНГЕЗУРСКИЙ МЕДНО-МОЛИБДЕНОВЫЙ КОМБИНАТ»



КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ

www.zcmc.am

Версия 1.1
Одобрено Советом директоров
19.10.2026г.

КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ

СОДЕРЖАНИЕ

03 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ

04 ЗАЯВЛЕНИЕ ЗММК

05 СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ

06 ПРИНЦИПЫ ПОВЕДЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

06
- Охрана труда и здоровья
- Законопослушность
- Профессионализм

07
- Этичное поведение
- Кадровая политика
- Управление рабочим временем

08
- Конфликт интересов

09
- Интеллектуальная собственность
- Конфиденциальность информации и защита данных

10
- Публичные Коммуникации
- Клевета

11
- Инсайдерская информация
- Полноценность финансовой информации
- Безопасность Интернета и учетной записи
- Социальные сети

12
- Разрешение конфликтов
- Насилие на рабочем месте
- Притеснения
- Дискриминация
- Сведение счетов

13
- Защита и использование собственности Компании
- Алкоголь, наркотики и злоупотребление ими
- Мошенничество

14
- Поддержание порядка на рабочем месте
- Воздействие на окружающую среду и эффективное использование ресурсов

15
- Внешний вид и поведение
- Взаимодействие и коммуникация
- Компенсации и льготы

16 ПРИНЦИПЫ ПОВЕДЕНИЯ В ОТНОШЕНИЯХ С ОБЩИНАМИ И ОБЩЕСТВОМ

16
- Права человека и равные возможности трудоустройства
- Задействование заинтересованных сторон

17
- Культурное наследие
- Жалобы

18 ПРИНЦИПЫ ПОВЕДЕНИЯ С ДЕЛОВЫМИ ПАРТНЕРАМИ

18
- Общие ценности

19
- Торговля ценных бумаг
- Честная конкуренция
- Прозрачность и отчетность
- Борьба с коррупцией

20
- Подарки и гостеприимство
- Борьба с отмыванием денег

21 ЛИЦА, ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА НАДЗОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОБЛЮДЕНИЯ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ

21
- Сообщения о нарушениях
- Контактная информация

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ

Настоящий Кодекс поведения (далее: «Кодекс») преследует следующие цели:

- Ознакомить работников, подрядчиков и партнеров Компании с основными ценностями ЗАО «Зангезурский медно-молибденовый комбинат» (далее: «Компания» или «ЗММК»);
- Объяснить, каким образом основополагающие ценности отражаются на бизнес-деятельности компании и направляют действия работников, а также взаимодействие с общинами, в которых Компания осуществляет свою деятельность, и с партнерами (частными и государственными);
- Кратко представить все основные политики Компании, некоторые из которых подробно изложены в отдельных документах (далее: «Политики»;
- Изложить основные правила поведения (общие правила поведения, этика, использование, злоупотребление и защита имущества и объектов, обеспечение конфиденциальности и т.д.) для работников, а также подрядчиков и партнеров, с которыми Компания взаимодействует.

В данной связи настоящий Кодекс отражает ожидания и позицию Компании в отношении стандартов поведения и делает их доступными для всех заинтересованных сторон: партнеров, общинам в которых мы осуществляем нашу деятельность, органов местного самоуправления, гражданского обществя, и общества в целом.

Все работники Компании (а также, насколько применимо - подрядчики и партнеры Компании) должны соблюдать положения настоящего Кодекса. Настоящий Кодекс, все Политики и Регламенты, упомянутые в ней, и другие внутренние нормативные акты Компании, в которых это специально указано, в совокупности составляют внутренние дисциплинарные правила Компании, и их нарушение является нарушением внутренней дисциплины.

Компания ожидает, что ее деловые партнеры (включая поставщиков услуг, товаров и других подрядчиков) будут соблюдать положения настоящего Кодекса находясь на территории Компании или на мероприятиях Компании и иначе непосредственно взаимодействуют с работниками Компании или действуя от имени Компании (кроме тех ее положений, для которых специально установлено, что они применимы исключительно к работникам Компании).

Этот документ и другие политики Компании будут размещены в открытом доступе на веб-сайте Компании.



ЗАЯВЛЕНИЕ ЗММК

ЗММК стремится осуществлять свою деятельности в соответствии с передовыми мировыми отраслевыми практиками, а также этическими, профессиональными и правовыми стандартами. Мы стремимся в нашей работе придерживаться высоких стандартов охраны окружающей среды и безопасности, и наша деятельность прочно основана на корпоративной социальной ответственности. Мы также ставим целью стратегически использовать инновационные технологии и накопленные ноу-хау.

Для достижения этой цели мы ожидаем и требуем от всех работников:

- придерживаться положений настоящего Кодекса в своем поведении;
- всегда уделять первостепенное внимание безопасности и здоровью на рабочем месте;
- всегда учитывать обязательства Компании по защите окружающей среды, биоразнообразия и противодействию изменению климата;
- неизменно проявлять усердность в своей работе, действовать ответственно, профессионально, эффективно, добросовестно и в лучших интересах Компании;
- Уважительно, открыто, честно, достойно и беспристрастно относиться к коллегам;
- уважать различия в вопросах ценностей, вероисповедания, культуры и религии;
- оценивать по достоинству вклад коллег;
- работать сообща, не подвергая коллег травле, запугиванию, притеснениям или дискриминации.

Компания не терпит проявлений неуважения к чести и достоинству работников, дискриминации на рабочем месте по признаку расы, пола, религии, этнического или социального происхождения, убеждений, культуры или языка, политических взглядов или других обстоятельств личного или социального характера.

Принципы поведения, изложенные в настоящем Кодексе, не являются исчерпывающими, однако они имеют целью охватить наиболее часто встречающиеся ситуации, с которыми работники могут столкнуться. При возникновении каких-либо обстоятельств, не предусмотренных настоящим Кодексом, или в случае возникновения каких-либо неоднозначных вопросов, работники должны обратиться к Директору по устойчивому развитию за консультацией, и действовать в соответствии с полученными указаниями. Директор по устойчивому развитию, Заместитель генерального директора/руководитель юридического департамента несут ответственность за обеспечение соблюдения настоящего Кодекса.

> *Нарушение Кодекса является основанием для применения дисциплинарных взысканий в отношении соответствующих работников, вплоть до увольнения, а также иных дальнейших правовых действий, которые могут быть уместными.*



СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ

Данный Кодекс применяется в отношении всех работников ЗММК. Мы ожидаем, что руководство будет служить примером своим поведением. Руководство Компании должно выполнять свои обязанности в соответствии с Кодексом и обеспечивать, чтобы содержание этого документа было доведено до сведения всех подчиненных им работников и требования Кодекса соблюдалось ими.

Все принципы, установленные в Кодексе, должны имплементироваться всеми организациями, входящими в состав Компании, независимо от их местонахождения или роли. Это должно быть достигнуто путем отражения во внутренней политике, регламентах, собственных кодексах поведения и других правовых актах такой организации (при необходимости, путем официального внедрения Кодекса как собственного документа организации) всех принципов, перечисленных в настоящем Кодексе.

Если для организации в составе Компании каким-либо законами, нормативными актами, практикой или политиками установлены обязательные к исполнению требования более строгие, чем требования Кодекса, то они должны соблюдаться сверх требований настоящего Кодекса.

Все работники должны понимать и постоянно придерживаться настоящего Кодекса, а также соблюдать стандарты, требования и процедуры, изложенные в нем. В своих действиях от имени ЗММК, они обязаны соблюдать как дух, так и букву закона, вести себя как ответственные члены общества, в ходе нашей деятельности уделяя должное внимание охране здоровья и труда, соблюдению экологических требований, а также безопасности и правам человека. Компания и Совет директоров предоставят Директору по устойчивому развитию и Заместителю генерального директора/руководителю юридического департамента все необходимые инструменты и политики для обеспечения полной конфиденциальности в случаях рассмотрения вопросов в связи с насилием на рабочем месте, притеснениями, домогательствами, дискриминацией, сведением счетов, коррупцией, нарушениями правил конкуренции и другими проявлениями противоправного поведения. В этой связи Компания разработает и внедрит политику осведомления, с которой можно ознакомиться здесь.



ПРИНЦИПЫ ПОВЕДЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Охрана труда и здоровья

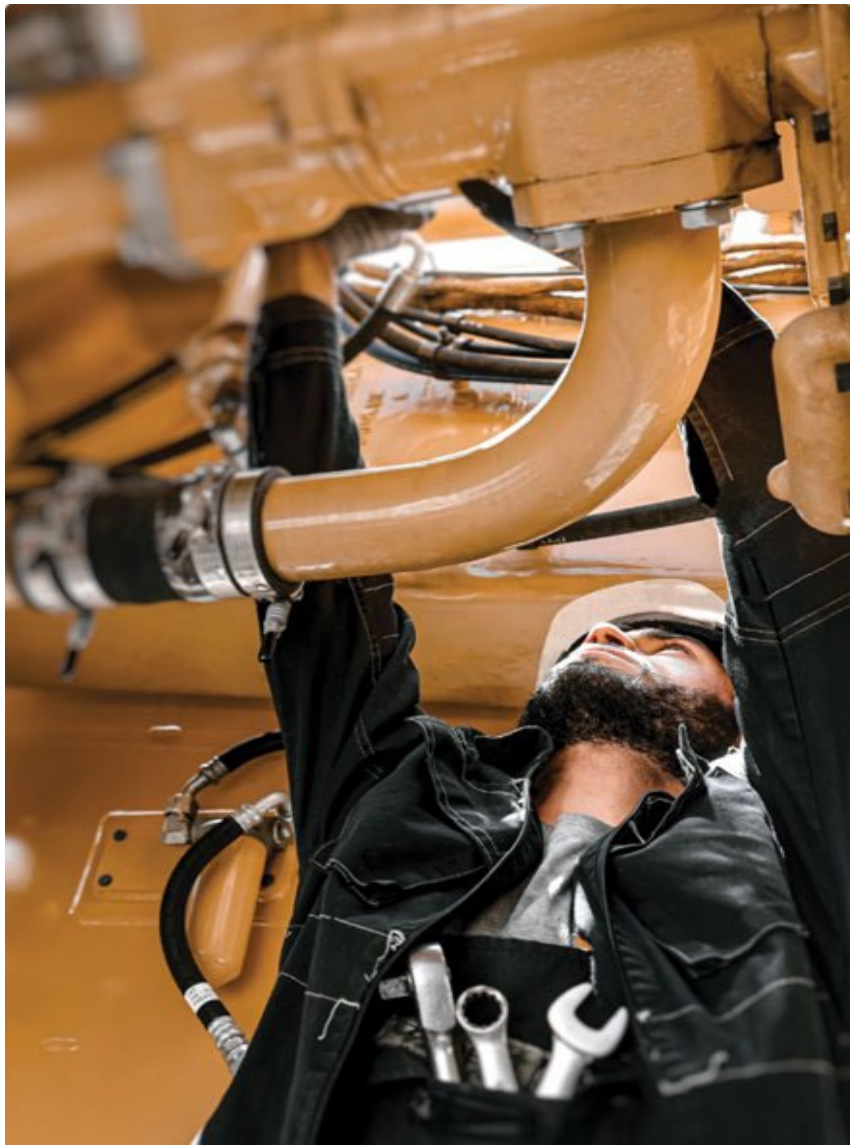
ЗММК стремится обеспечить безопасную и здоровую рабочую среду. Мы понимаем, что деятельность по добыче и переработке полезных ископаемых сопряжена с определенными рисками для здоровья и безопасности труда, и поэтому Компания требует, чтобы все работники, а также подрядчики Компании рассматривали безопасность в качестве личной ответственности и приоритета. ЗММК стремится выявлять возможные риски на рабочих местах, осуществлять оценку, и управление рисками путем их устранения или, если это невозможно, их снижения до минимально возможного уровня. Все работники и подрядчики должны принимать участие в этих процессах и всегда соблюдать политику и стандарты Компании в области охраны труда и техники безопасности. Работники обязаны ознакомиться с указанной политикой и стандартами здесь. Сотрудники обязаны незамедлительно доводить до сведения руководства и отдела ОТ и ПБ информацию о любой угрозе или риске для здоровья и безопасности на рабочем месте.

Законопослушность

Соблюдение законов и иных нормативных актов является основополагающим принципом Кодекса. Ожидается, что все работники будут соблюдать законы и иные нормативные акты, и не допускать правонарушений, независимо от обстоятельств. В дополнение к требованиям законодательства, необходимо неукоснительно соблюдать все применимые корпоративные политики и другие внутренние правовые акты Компании.

Профессионализм

На Компании и ее работниках лежит обязанность и ответственность за обеспечение устойчивой, эффективной и прибыльной деятельности ЗММК.



ПРИНЦИПЫ ПОВЕДЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Этичное поведение

Наша репутация и авторитет основаны на нашей приверженности этичным методам ведения бизнеса и этичному поведению наших работников. Для обеспечения и поддержания репутации Компании, мы должны действовать в соответствии с самыми высокими этическими стандартами, всегда проявляя честность, беспристрастность и прозрачность. Соблюдение всех политик и внутренних актов ЗММК, применимых законов и нормативных актов является минимальным стандартом, которого должны постоянно придерживаться все работники.

Кадровая политика

На протяжении трудовых взаимоотношений Компания стремится помочь с работникам развить текущие и получать новые навыки и знания, необходимые для их работы. Этого можно достичь с помощью обучения на рабочем месте, наставничества, курсов профессиональной подготовки и повышения квалификации, участия в конференциях и семинарах. В качестве общего принципа Компания отдает предпочтение продвижению работников по службе, а не внешнему найму. ЗММК высоко ценит профессиональную наследственность и открыта (без дискриминации) для приема на работу кандидатов, желающих продолжить профессию своих родителей, которые в настоящее время или ранее работали в ЗММК, одновременно принимая во внимание возможные конфликты интересов. Компания может проводить периодические оценки (аттестации).

Управление рабочим временем

Компания стремится максимально эффективно управлять рабочим временем. Это означает, что рабочее время и время отдыха должны планироваться и организовываться таким образом, чтобы свести к минимуму работу в неурочное время и незапланированные изменения в графиках рабочего времени, смен и отпусков. Каждый руководитель должен проконсультироваться с отделом управления персоналом о том, как наиболее эффективно составлять графики рабочего времени и использовать различные режимы рабочего времени (включая суммарный расчет рабочего времени) для оптимизации управления рабочим временем. Учитывая размер и характер деятельности Компании, постоянные изменения в графиках рабочего времени и отпусков, а также определенное количество сверхурочных и нерабочих дней могут быть неизбежны. Каждый руководитель несет ответственность за сведение к минимуму таких изменений и сверхурочной работы, и за обеспечение их соответствия требованиям действующего законодательства.

ПРИНЦИПЫ ПОВЕДЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Конфликт интересов

Все работники должны действовать в лучших интересах Компании. Личные и/или частные соображения никогда не должны влиять на решения, касающиеся Компании. Конфликт интересов возникает, когда частная деятельность, взаимоотношения или другие интересы или привязанности работника негативно влияют или разумно может показаться, что негативно повлияют на его объективность, независимость или на его способность действовать в наилучших интересах Компании. Видимость наличия конфликта интересов может быть столь же проблематичной, как и фактический конфликт интересов.

Следующие ситуации могут представлять собой фактический или видимый (кажущийся) конфликт интересов:

- Лицо, имеющее близкие отношения с работником, является работником партнера, состоящего в деловых отношениях с Компанией (включая клиентов, подрядчиков, поставщиков и других партнеров), и работник имеет полномочия принимать решения или предпринимать действия в деловых отношениях с этим партнером в рамках своих трудовых обязанностей;

- Лицо, имеющее близкие отношения с работником, также работает в Компании, и работник имеет полномочия принимать решения или предпринимать действия, которые влияют на него в рамках его работы;

- Есть вероятность, что работник или лицо, состоящее с ним в близких отношениях, получит личную или финансовую выгоду от фактического или потенциального партнера (включая клиентов, подрядчиков, поставщиков и других партнеров) или конкурента Компании;

- У работника есть вторая работа, и эта работа влияет на его способность выполнять свою работу в Компании;

- Решение или действие, которое работник совершит в связи со своей работой, окажет финансовое или личное влияние на лицо, находящееся в близких отношениях с работником.

Считается, что лицо находится в близких отношениях с другим лицом, если имеют место семейные узы, дружба, близкие межличностные отношения, общие друзья или общие близкие межличностные отношения, романтические отношения или просто наличие романтического интереса (для лица, проявляющего интерес).

Вышеупомянутые примеры призваны помочь выявить потенциальные конфликты интересов, однако следует учесть, что невозможно перечислить все ситуации, которые могут быть или казаться конфликтом интересов. В любой конкретной ситуации работник должен для себя выяснить следующее:

- Имеет ли место какая-либо из вышеперечисленных ситуаций?
- Могут ли его интересы или интересы его близких противоречить интересам Компании?
- Может ли у других возникнуть впечатление, что его интересы или интересы его близких противоречат интересам Компании (например, является ли он или его близкие акционером или бенефициаром делового партнера Компании)?
- Получает ли он или кто-либо из его близких личную выгоду от своего участия в этой ситуации или сделке?
- Приведет ли эта ситуация каким-либо образом к тому, что он поставит свои личные интересы выше интересов Компании?

ПРИНЦИПЫ ПОВЕДЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Если ответ на любой из вышеуказанных вопросов положительный, или, если личные интересы работника в какой-либо момент вступают в противоречие или кажутся противоречащими интересам Компании (или, в более широком смысле, группы ЗММК), работники (за исключением заместителей Генерального директора) должны незамедлительно раскрыть такое противоречие проинформировав Директора по устойчивому развитию и Заместителя генерального директора/руководителя юридического департамента Компании. После раскрытия работникам следует обратиться за советом к вышеуказанным руководителям и действовать соответствующим образом. Если вышеуказанное противоречие касается Заместителей генерального директора Компании, то они должны раскрыть такое противоречие Генеральному директору и Заместителю генерального директора/руководителю юридического департамента, обратиться за советом и действовать соответствующим образом.

Что касается трудоустройства – лица, находящиеся в близких или родственных отношениях с другими лицами, не должны работать на должностях, где работа одного предполагает какой-либо надзор, контроль или иные властные полномочия над другим лицом, без письменного разрешения непосредственного руководителя и руководителя отдела управления персоналом ЗММК. Каждый работник обязан заранее оповестить о таких ситуациях непосредственного руководителя и отдел управления персоналом (т.е. до того, как займет должность, создающую вышеописанную ситуацию), а в случае невозможности предварительного оповещения (например, когда отношение возникло уже после того, как оба работника уже занимают свои соответствующие должности (например, в силу возникновения романтических отношений или создания новой семейных связей) – оповестить незамедлительно после того, как возникла такая ситуация.

Конфиденциальность информации и защита данных

Работники могут получить доступ к конфиденциальной информации, касающейся Компании и/или ее аффилированных лиц, клиентов и поставщиков. Работники обязаны прочитать, подтвердить и подписать положения о конфиденциальности в своих трудовых договорах/соглашения о конфиденциальности, в которых четко установлены положения и условия обязательств по соблюдению конфиденциальности и обращения с конфиденциальной информацией и интеллектуальной собственностью Компании и третьих лиц.

Интеллектуальная собственность

Интеллектуальная собственность Компании, включая патенты, товарные знаки, авторские права и коммерческую тайну, является ценной и должна быть защищена. Работники обязаны уважать права на интеллектуальную собственность третьих лиц и защищать интеллектуальную собственность Компании. Несанкционированное использование, разглашение или присвоение интеллектуальной собственности запрещено.

ПРИНЦИПЫ ПОВЕДЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Публичные Коммуникации

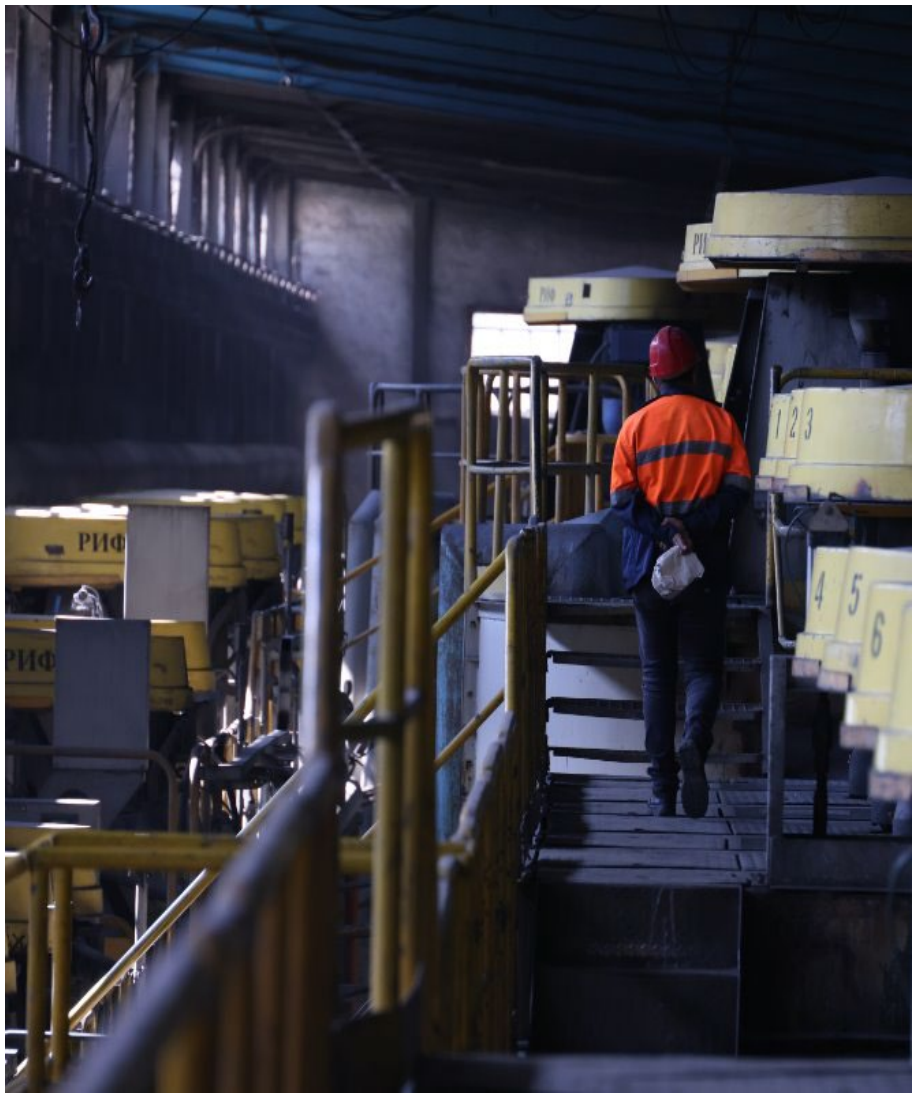
В целом, только Генеральный директор, его заместители и директор по устойчивому развитию (под общим управлением Генерального директора) имеют право распространять публичные коммуникации от имени Компании. Любой другой работник или представитель третьих сторон вправе публично выступать от имени Компании исключительно при условии специального разрешения Компании, в рамках их должностной инструкции, или по специальным случаям - в рамках плановых интервью или репортажей в средствах массовой информации, координируемых Директоратом по устойчивому развитию. В данной связи работники должны понимать, что даже тривиальная запись в социальных сетях может быть воспринята как публичное заявление от имени Компании, и, соответственно, следует проявлять осмотрительность и воздержаться от каких-либо высказываний от имени Компании, без специального разрешения или инструкции.

Руководящий принцип публичной коммуникации ЗММК заключается в обеспечении законности, этичности, соответствия обязательствам конфиденциальности, последовательности каждого публичного заявления и его соответствия общей коммуникационной стратегии и имиджу Компании.

Клевета

Компания обязуется поддерживать достойную, безопасную и основанную на взаимном уважении рабочую среду, в которой клевета и распространение дезинформации строго запрещены. На рабочем месте недопустимы любые проявления клеветы, а также распространение ложной, непроверенной или вводящей в заблуждение информации. Сотрудники обязаны воздерживаться от распространения подобной информации о любом сотруднике, партнёре или третьем лице. Клевета и аналогичное поведение считаются неэтичными и являются нарушением настоящего Кодекса поведения. Такие нарушения влекут за собой применение мер дисциплинарной ответственности.

Любая жалоба, связанная с насилием, домогательствами, дискриминацией, преследованием или клеветой на рабочем месте, должна незамедлительно направляться на электронный адрес: codeofconduct@zcmc.am. По возможности должны приниматься соответствующие меры для предотвращения подобных инцидентов.



ПРИНЦИПЫ ПОВЕДЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Инсайдерская информация

Несмотря на то, что акции Компании не являются предметом публичной котировки, Группа ЗММК может время от времени осуществлять торговлю ценными бумагами на фондовых биржах. Инсайдерской информацией является любая непубличная информация, которая прямо или косвенно относится к одной или нескольким ценным бумагам или их эмитентам и публикация которой может оказать существенное влияние на цены указанных ценных бумаг и/или связанных с ними производных финансовых инструментов.

Инсайдерская информация может включать (без ограничений) множество видов непубличной информации, в том числе:

- ✓ Сведения о приобретении или продаже другой компании или ключевых активов;
- ✓ Значительные изменения в бизнес-планах или производственных планах;
- ✓ Непубличные результаты финансовой деятельности.

Если работник обладает инсайдерской информацией о ЗММК или Группе ЗММК, он не имеет права раскрывать или иным образом предоставлять инсайдерскую информацию третьим лицам, если есть основания предположить, что последние могут использовать данную информацию в вышеуказанных целях. Обладатель инсайдерской информации обязан соблюдать запреты и ограничения, установленные действующим законодательством Республики Армения.

Полноценность финансовой информации

Акционеры и руководители высшего звена должны располагать полной и точной финансовой информацией для принятия обоснованных решений. Работники, участвующие в процессах бухгалтерского и финансового учета, должны обеспечивать достоверное отражение операций на соответствующих счетах. О любых выявленных неточностях необходимо незамедлительно известить руководство. Намеренное искажение данных работниками, которое имеет собой целью сокрытие или искажение истинной ситуации, считается нарушением настоящего Кодекса.

Безопасность Интернета и учетной записи

Все работники должны проявлять высокую степень осмотрительности при использовании электронного оборудования, интернета и внутренних сетевых ресурсов, а также строго соблюдать меры предосторожности и безопасности (такие как ограничения доступа и использования, политика паролей и т.д.), применяемые Компанией.

Социальные сети

При использовании социальных сетей все работники должны избегать разглашения конфиденциальной информации или персональных данных других работников или партнеров, воздерживаться от несанкционированных заявлений от имени Компании (включая личные заявления, которые могут быть расценены как сделанные от имени Компании) и должны обеспечить, чтобы их деятельность в социальных сетях не имела негативных последствий для Компании.
Для получения дополнительной информации о правилах использования интернета и социальных сетей и по обеспечению безопасности учетной записи работникам следует ознакомиться с Регламентом ЗММК о безопасности интернета, учетной записи и социальных сетях здесь.

ПРИНЦИПЫ ПОВЕДЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Разрешение конфликтов

Компания поощряет разрешение конфликтов путем открытого и конструктивного диалога. Работники должны подходить к разрешению конфликтов в профессиональной и уважительной манере. Если внутреннее урегулирование конфликта невозможно, сотрудники должны обратиться за советом в Директорат по устойчивому развитию и Директорат по управлению персоналом.

Насилие на рабочем месте

Мы привержены обеспечить рабочую среду, свободную от любых проявлений запугивания, угроз применения насилия и непосредственно насилия. Подобные действия строго запрещены на территории Компании, во время корпоративных мероприятий и в других местах, как со стороны всех работников, так и со стороны представителей третьих сторон, действующих от имени Компании.

Притеснения

Мы привержены обеспечить рабочую среду, свободную от притеснений. Притеснения, включая сексуальные домогательства, строго запрещены. Работники должны содействовать Компании в предотвращении притеснений и домогательств и в борьбе с ними. В случае неуверенности относительно правильного порядка действий сотрудники должны обратиться за советом в Директорат по устойчивому развитию и Директорат по управлению персоналом.

Дискриминация

Мы привержены обеспечить рабочую среду, свободную от дискриминации. Любое разграничение, исключение или ограничение по признаку пола, расы, цвета кожи, этнического или социального происхождения, генетических характеристик, языка, религии, политических или иных взглядов, принадлежности к национальному меньшинству, национального происхождения, инвалидности, возраста или любых других личных или социальных факторов, которые приводят к несправедливому отношению в контексте трудовых отношений, строго запрещены, за исключением случаев, когда такое разграничение, исключение или ограничение объективно оправдано законной целью, и средства, используемые для достижения этой цели, являются соразмерными и необходимыми.

Сведение счетов

Мы привержены исключить любые проявления возмездия в отношении лиц (как непосредственно в отношений таких лиц , так и членов их семей), которые сообщают о или выступают против насилия на рабочем месте, незаконных притеснениях (включая сексуальные домогательства), дискриминации или других неправомерных действий на рабочем месте, или участвуют в их расследовании.

Для всестороннего понимания запрета насилия, притеснений, сексуальных домогательств, дискриминации и сведения счетов на рабочем месте, а также их обязанностей по их предотвращению, всем работникам необходимо ознакомиться с Политикой ЗММК в отношении насилия, притеснений, дискриминации и сведения счетов на рабочем месте здесь.

ПРИНЦИПЫ ПОВЕДЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Алкоголь, наркотики и злоупотребление ими

Употребление, хранение или нахождение под воздействием алкоголя, наркотических средств или психотропных веществ во время выполнения трудовых обязанностей или находясь на рабочем месте строго запрещено. От работника может потребоваться пройти проверку на предмет нахождения под воздействия таких веществ. Если в результате проверки будет установлено, что работник находился под воздействием таких веществ или в случае его отказа от проверки, работник не будет допущен к рабочему месту, и время отсутствия с работы в результате такого недопуска будет считаться отсутствием (опозданием) по вине работника. Допускается хранение отпускаемых по рецепту лекарств для медицинских целей, при условии предъявления по запросу рецепта, и с обязательным соблюдением правил охраны труда и техники безопасности. При этом употребление таких лекарств допускается только при условии, что они не оказывают отрицательного воздействия на способность работника выполнять свои трудовые обязанности. Под воздействием алкоголя, наркотических средств или психотропных веществ ни при каких обстоятельствах не допускается вождение транспортного средства или управление машинным оборудованием, а также осуществление работ, сопряженных с высоким риском или опасными видами деятельности.

Защита и использование собственности Компании

Все работники несут ответственность за сохранность и предотвращение хищения, нецелевого использования или повреждения активов Компании, включая имущество (все движимое и недвижимое имущество), корпоративной информации и интеллектуальной собственности (в частности, изобретения, авторские права, патенты, товарные знаки и технологии), которые ими используются при выполнении своих обязанностей. Все работники должны использовать оборудование, инструменты, материалы, запасы, а также свое рабочее время только в правомерных бизнес целях Компании. Все работники должны использовать и сохранять имущество и ресурсы Компании эффективно, с должной заботой и усердием. Это относится как к непосредственно физическому обращению с имуществом или ресурсами, так и к любым другим действиям (например, установление договорных условий, касающихся использования или передачи имущества, включая денежные средства), которые влияют на имущество или ресурсы Компании.

Мошенничество

Совершение нечестных действий, таких как обман, жульничество, кража, введение в заблуждение, коррупция или ложь, является как неэтичным, так и, в большинстве случаев, незаконным. Умышленные акты мошенничества и взяточничества влекут за собой строгие дисциплинарные взыскания, включая увольнение, и могут привести к гражданской или уголовной ответственности работников. Мошенничество включает в себя такие действия, как представление ложных медицинских справок, ложных заявок, отчетов о расходах, табелей учета рабочего времени, фальсификация документов, незаконное присвоение активов или злоупотребление имуществом ЗММК, а также внесение неточных записей в системах бухгалтерского учета или финансовой отчетности, в нарушение применимых стандартов бухгалтерского учета. Примеры коррупции включают дачу или принятие взяток, откаты и иные действия, описанные в Антикоррупционной политике.



ПРИНЦИПЫ ПОВЕДЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Поддержание порядка на рабочем месте

Работники должны содержать свои рабочие зоны в безопасном и аккуратном состоянии. Для офисных рабочих мест это означает, что в конце рабочего дня документы должны быть собраны, а оборудование выключено (если не требуется иное) и убрано в специально отведенных местах. Для промышленных рабочих мест это означает, что в конце рабочего дня инструменты, оборудование и защитная спецодежда, насколько это применимо, должно быть безопасно помещено в специально отведенных местах.

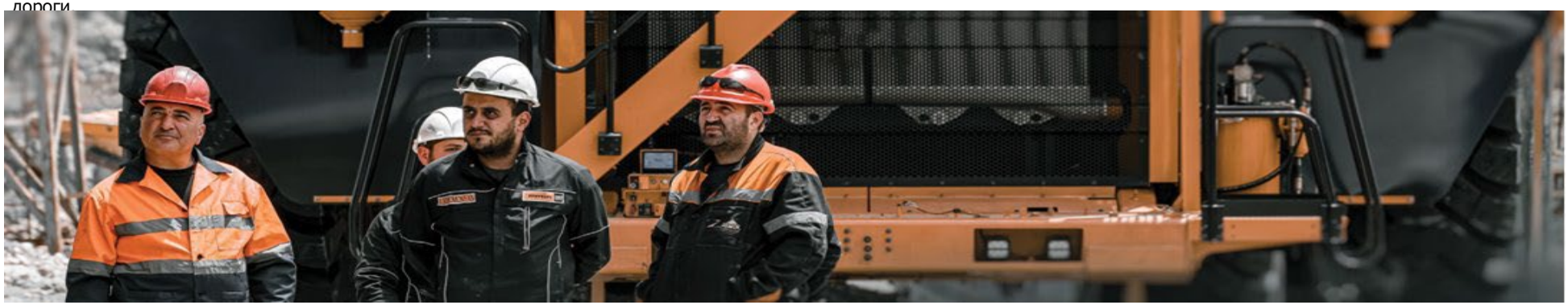
В течение всего рабочего дня рабочие зоны должны содержаться в чистоте, в безопасном для здоровья состоянии и порядке, для предотвращения небезопасных условий и несчастных случаев. Если работником замечены потенциально опасная ситуация или оборудование, он должен немедленно сообщить об этом своему руководителю.

Работники должны выбрасывать отходы только в специально отведенные контейнеры для отходов, и должны не мусорить.

Как при прибытии на работу на личном автотранспорте, так и при использовании служебных транспортных средств (как на территории Компании, так и за ее пределами) работники всегда должны использовать специально отведенные места для парковки, и не парковать или иным образом оставлять транспортные средства в местах, где они могут представлять опасность или блокировать какие-либо входы, подъезды или дороги.

Воздействие на окружающую среду и эффективное использование ресурсов

ЗММК признает первостепенную важность обеспечения баланса между охраной природы и эффективным управлением ресурсами. Для достижения этой цели ЗММК постоянно совершенствует свою систему экологического управления, в соответствии с обязательствами в отношении защиты окружающей среды, биоразнообразия и противодействия изменению климата. При выполнении нами проектов и ведении деятельности мы ставим перед собой целью обеспечение охраны природной среды, путем сокращения нашего воздействия на окружающую среду. Это включает в себя сохранение биоразнообразия, сведение к минимуму нарушение среды обитания и охраняемых территорий, и использование комплексного планирования землепользования для максимально возможного сокращения конфликтов с другими пользователями земли и ресурсов. Мы стремимся постоянно совершенствовать наши методы производства и ищем инновационные, экологичные способы повышения энергоэффективности и эффективности использования материалом, сокращения потребления энергии и затрат водных ресурсов. С этой целью мы периодически оцениваем наше воздействие на окружающую среду с целью выявления направлений и путей для улучшения. Все работники обязаны руководствоваться вышеуказанными принципами. Для получения дополнительной информации о подходах ЗММК к охране окружающей среды сотрудники должны ознакомиться с Экологической политикой ЗММК, Политикой в области сохранения биоразнообразия и Политикой в области изменения климата.



ПРИНЦИПЫ ПОВЕДЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Внешний вид и поведение

От всех работников ожидается опрятный, ухоженный внешний вид, с учетом характера их работы. Если работник обязан носить униформу, он может приходить на работу в повседневной одежде, затем переодеваться в униформу. От работников в административных должностях, как правило, требуется свободно-деловой, деловой или официальный стиль одежды, в зависимости от должности, необходимости встречаться с третьими лицами или посещать мероприятия, а также от уровня и формата таких встреч или мероприятий.

Во всех случаях вульгарная, оскорбительная, вызывающая одежда и аксессуары (включая вульгарные, оскорбительные или провокационные изображения или надписи на одежде или аксессуарах) недопустимы. Работникам, которые приходят на работу в такой одежде, может быть предъявлено требование покинуть рабочее место и вернуться в приемлемой одежде. Время отсутствия на работе по такой причине будет считаться отсутствием (опозданием) по вине работника.

Все работники должны вести себя и придерживаться профессионального поведения. Это означает исключение любых проявлений непрофессионального и неэтичного поведения, включая, без ограничений, праздношатание или хождение по рабочему месту по не связанным с работой причинам, захламление территории, курение вне специально отведенных мест, сексистское или эйджисткое (принижающее на основании пола или возраста) поведение, использование оскорбительных или вульгарных выражений, жестов или других способов общения, грубость или невежливость по отношению к коллегам или партнерам, излишняя громкость голоса, мешающая работе других, неуместные комментарии, шутки, неуместный физический контакт с другим работником (включая контакт, который является консенсуальным, но неуместен на рабочем месте по причине его вульгарного или непристойного характера).

Взаимодействие и коммуникация

Успех может быть достигнут только совместными усилиями, искренним взаимодействием и общением. Надо избегать непартнерского поведения, обвинений и поиска виновных, и вместо этого надо своевременно уточнять статус задач, делать заблаговременные напоминания, протягивать руку помощи и менторствовать (насколько это уместно).

Компенсации и льготы

Компенсации и льготы: Компания производит оплату труда на основании трудовых договоров, внутренних правовых актов Компании и применимого законодательства. В качестве дополнительных трудовых привилегий Компания может:

- ✓ предоставить медицинскую страховку для всех работников, успешно прошедших испытательный срок;
- ✓ обеспечить транспортировку работников между Капаном и рабочим местом в Каджаране;
- ✓ обеспечить местом проживания в Каджаране работников, работающий одновременно в Ереване и в Каджаране;
- ✓ предоставить жилье работникам, выезжающим на работу из поселений, расположенных на расстоянии более 45 км, в соответствии с критериями, установленными регламентами Компании.

ПРИНЦИПЫ ПОВЕДЕНИЯ В ОТНОШЕНИЯХ С ОБЩИНАМИ И ОБЩЕСТВОМ

Права человека и равные возможности трудоустройства

Права человека и равные возможности трудоустройства: Мы уважаем, поддерживаем и продвигаем основные права человека, включая равенство, личное достоинство, неприкосновенность частной жизни и личные права каждого человека. Мы привержены не просто уважению прав человека и предотвращению нарушений, но и оказанию положительного воздействия на права человека посредством активного включения вопросов прав человека в наши социальные программы.

В ЗММК строго запрещена дискриминация по признаку расы, этнической принадлежности, национального происхождения, пола, сексуальной ориентации, религии, убеждений, инвалидности, возраста или других обстоятельств личного или социального характера. Все работники ЗММК должны знать, что Компания придерживается принципов равенства в сфере трудоустройства и защиты прав человека, и должны соблюдать эти принципы в своей трудовой деятельности. В ЗММК возможности трудоустройства, продвижения по службе и развития основаны на заслугах. Работники и соискатели оцениваются в соответствии с их профессиональными знаниями, квалификацией, опытом, способностями, ключевыми показателями эффективности и навыками. Оценки, основанные на характеристиках, не связанных с показателями эффективности работы (такие как расовая принадлежность, цвет кожи, пол, религия, личные связи, национальное происхождение, возраст, инвалидность, политические убеждения, семейное положение, сексуальная ориентация или семейные обязанности), являются неправомерными, являются прямым нарушением Кодекса, и строго воспрещаются.

Для получения дополнительной информации о принципах и подходах ЗММК к защите прав человека сотрудникам следует ознакомиться с Политикой ЗММК в области прав человека здесь.

Задействование заинтересованных сторон

Мы считаем поддержку местных общин и социальных проектов неотъемлемой частью нашей деятельности бизнеса. Мы придаем особую важность образованию и партнерству частного и публичного сектора, с целью подкрепления социального, экономического и институционального развитию и благополучия общин, на территориях которых мы работаем.

Мы привержены развивать конструктивное сотрудничество с заинтересованными сторонами, особенно с близлежащими общинами, на основе совместных ценностей и общего видения. При взаимодействии с местными общинами мы привержены придерживаться уважительной, прозрачной и открытой форме коммуникации, а также профессионализма. Компания активно стремится поддерживать общинные социальные, культурные, образовательные и медицинские проекты, которые оказывают долгосрочное воздействие, не создавая зависимости. В рамках наших планов управления мы разработаем стратегии взаимодействия с заинтересованными сторонами, включая механизм рассмотрения жалоб, местные инициативы по развитию бизнеса и планы местного трудоустройства.



ПРИНЦИПЫ ПОВЕДЕНИЯ В ОТНОШЕНИЯХ С ОБЩИНАМИ И ОБЩЕСТВОМ

Культурное наследие

Культурное наследие: Мы признаем и ценим важность местного культурного наследия и готовы поддержать усилия по его развитию и сохранению. Мы прилагаем все усилия, чтобы предотвратить и/или минимизировать негативное воздействие на культурное наследие, и ожидаем соблюдение того же принципа от всех наших работников. В наших усилиях по защите культурного наследия мы будем тесно сотрудничать с национальными и международными экспертами и соответствующими общинами.

Жалобы

Мы приветствуем конструктивные отзывы, претензии, предложения и жалобы от всех заинтересованных сторон, включая сотрудников. Мы приветствуем, когда заинтересованные стороны задают вопросы и делятся рекомендациями. В рамках нашей приверженности к построению сотрудничества с соседствующими общинами и с более широким кругом заинтересованных сторон мы создали Механизм рассмотрения жалоб, для оперативного реагирования на возникающие вопросы.



ПРИНЦИПЫ ПОВЕДЕНИЯ С ДЕЛОВЫМИ ПАРТНЕРАМИ

Кодекс отражает руководящие принципы поведения в бизнесе, а также служит руководством по поведению для наших деловых партнеров при их взаимодействии с нами и нашими работниками.

Общие ценности

Мы ожидаем, что наши деловые партнеры будут разделять наши ценности, соблюдать все применимые законы и следовать политикам и регламентам Компании. Кроме того, мы ожидаем, что наши деловые партнеры в своих действиях будут руководствоваться следующими принципами:

- Соблюдать все применимые законы и запрещать коррупцию и взяточничество,
- Уважать основные права человека,
- Брать на себя ответственность за здоровье и безопасность своих работников,
- Беречь природу, свести к минимуму воздействие на окружающую среду и обеспечивать соблюдение экологического законодательства,
- Обеспечить соблюдение всех других применимых правовых требований, а также
- Действовать этично, профессионально, честно и добросовестно (в том числе при выполнении своих договорных обязательств перед ЗММК).

Мы сотрудничаем исключительно с теми деловыми партнёрами, которые придерживаются данных принципов. Наши сотрудники обязаны в соответствии с Политикой осведомления незамедлительно сообщать о любом предполагаемом нарушении этих принципов.



ПРИНЦИПЫ ПОВЕДЕНИЯ С ДЕЛОВЫМИ ПАРТНЕРАМИ

Торговля ценных бумаг

ЗММК, как закрытое акционерное общество, осуществила публичное размещение номинальных купонных бездокументарных облигаций. Выпуск наших облигаций подразумевает своевременное раскрытие информации о любых (потенциальных или фактических) существенных воздействиях для рынка и наших заинтересованных сторон. Мы обеспечиваем прозрачную коммуникацию о распределении финансовых ресурсов и оперативно информируем наших акционеров и рынок о любой существенной информации относительно Компании. Структура Компании, включая данные об основных акционерах и руководителях, подлежит публичному раскрытию.

Прозрачность и отчетность

В ЗММК мы уважаем право заинтересованных сторон на доступ к своевременной и точной информации. В дополнение к соблюдению национального законодательства о правилах раскрытия информации, мы также взяли на себя обязательство в полной мере участвовать в процессе ИПДО (Инициатива прозрачности добывающих отраслей). С 2016 года представители компаний являются членами МГЗС ИПДО (Многосторонней группы заинтересованных сторон). Вся наша отчетность по финансовым и социальным инвестициям подлежит ежегодному раскрытию в годовом отчете ИПДО Армении. Прозрачность имеет основополагающее значение в ЗММК в контексте этичного ведения бизнеса. Мы обеспечиваем своевременный и точный доступ наших заинтересованных сторон к существенной информации в полном объеме. Это включает в себя отчетность об инцидентах, несчастных случаях и любых видах деятельности, которые могут оказать существенное влияние на наших заинтересованных сторон, как внутри организации, так и за ее пределами. Все работники обязаны соблюдать порядок отчетности и раскрытия информации на всех уровнях управленческой иерархии, и, при необходимости, должны приниматься своевременные решения по внешней отчетности.

Честная конкуренция

Мы строго придерживаемся принципов честной конкуренции. В частности, мы воздерживаемся от обмена информацией или заключения соглашений с конкурентами относительно разделения территорий или потребителей, ценообразования или компонентов ценообразования, условий оплаты труда и гарантий, отношений с поставщиками, производственных мощностей или положений и условий коммерческих предложений. Как письменные, так и устные соглашения на этот счет строго запрещены.

Борьба с коррупцией

Прямое или косвенное требование или принятие, предложение, обещание предоставление или санкционирование передачи денежных средств или других ценностей со стороны работников государственному должностному лицу с целью повлиять на официальные действия или получить неправомерное преимущество, является нарушением Кодекса. Запрет распространяется на взаимодействие с частными партнерами, когда соответствующие действия направлены на получение неправомерного преимущества. Средства и ресурсы Компании не должны прямо или косвенно использоваться для каких-либо подобных целей. Любые предложения, обещания, гранты или подарки должны соответствовать применимым законам, политике и процедурам Компании и не должны создавать видимость недобросовестного или неподобающего поведения.

ПРИНЦИПЫ ПОВЕДЕНИЯ С ДЕЛОВЫМИ ПАРТНЕРАМИ

Подарки и гостеприимство

Работники и другие уполномоченные представители ЗММК обязаны соблюдать применимую политику компании в отношении подарков и гостеприимства. В этой связи необходимо в связи с деятельностью Компании воздержаться от дарения или принятия подарков или проявлений гостеприимства, являющихся по сути незаконными, неэтичными, чрезмерными, неуместными, или иным образом запрещенными политикой Компании. Работники и другие уполномоченные представители ЗММК обязаны не брать/получать подарки с суммарной рыночной стоимостью более 100,000 (сто тысяч) драмов РА. В случае если подобные подарки каким-либо образом вручаются или передаются сотрудникам или представителям ЗММК, либо если стоимость подарка выясняется после его получения, соответствующие сотрудники и представители ЗММК обязаны письменно сообщить об этом Руководителю Юридического департамента или письменно уведомить отправителя подарка об отказе и его возврате.

Для получения дополнительной информации о том, что представляет собой запрещенный подкуп, подарки и гостеприимство, а также о правилах, которым работники должны следовать в этих вопросах, работники должны ознакомиться с Антикоррупционной политикой ЗММК.

Борьба с отмыванием денег

ЗММК не допускает никаких проявлений отмывания денег. Сотрудники обязаны исключить любые проявления отмывания денег в каком-либо аспекте нашей деятельности и сообщать о любом предполагаемом нарушении этого принципа Директору по устойчивому развитию и Руководителю юридического департамента.



ЛИЦА, ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА НАДЗОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОБЛЮДЕНИЯ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ

Одной из ключевых ролей руководства компании является защита ценностей и принципов ЗММК и общее обеспечение соблюдения Кодекса. Для этой цели Компания внедряет системы и процедуры управления, по мере необходимости инструктирует отдельных работников относительно их роли и обязанностей в связи с обеспечением соблюдения Кодекса, и проводит расследования предполагаемых нарушений. По мере необходимости жалобы представленные согласно Политике информирования, и жалобы относительно насилия на рабочем месте, незаконных притеснениях (включая сексуальные домогательства), дискриминации или других неправомерных действий на рабочем месте, их выявления и доведения до сведения Комитета по Соответствию, возглавляемого директором по устойчивому развитию. В состав Комитета входят следующие члены:

1. Директор по устойчивому развитию (председатель)
2. Исполнительный директор
3. Первый заместитель Генерального директора
4. Заместитель генерального директора по административным вопросам
5. Финансовый директор
6. Руководитель юридического департамента

Регламент, регулирующий деятельность Комитета по Соответствию, включая последующие изменения к нему, официально утверждается Генеральным директором (ГД).

Сообщения о нарушениях

Работники ЗММК должны строго соблюдать требования Кодекса, и не должны избегать докладывать о любых выявленных нарушениях. Во всех случаях осведомления или сообщения о нарушении Кодекса поведения сотрудники и представители ЗММК должны направлять соответствующую информацию на электронный адрес: codeofconduct@zcmc.am .

Контактная информация

Все жалобы или вопросы, связанные с Кодексом, можно адресовать по электронной почте (codeofconduct@zcmc.am) или по телефону (+37495364587), с соблюдением конфиденциальности и анонимности. Каждая жалоба будет тщательно расследована, и по мере необходимости будут приняты корректирующие меры. Конфиденциальность всех документальных свидетельств будет обеспечена в допустимой законодательством степени, при этом какие-либо репрессивные меры в отношении заявителей недопустимы.

Нарушение данного Кодекса повлечет за собой дисциплинарные взыскания, вплоть до расторжения трудовых отношений.

Настоящий Кодекс поведения применяется ко всем работникам ЗММК, включая руководителей высшего звена, Совет директоров ЗММК, а также к деловым партнерам.

Настоящий Кодекс поведения подлежит периодическому пересмотру для обеспечения его постоянной актуальности и эффективности. Обновления будут вноситься по мере необходимости в соответствии с изменениями в законах, нормативных актах или меняющимися потребностями Компании. Работники будут осведомляться о любых изменениях в Кодексе.

Настоящий Кодекс поведения является внутренней политикой по смыслу подпункта 19 пункта 67 Устава Компании.

Автор и руководитель проекта:
Артём Петросян

Автор:
Армен Степанян