

УТВЕРЖДЕНА

приказом Генерального директора

ООО «УК Полюс»

от « 02 » декабря 2022 г. № 257-11

ПОЛИТИКА КОМПАНИИ
по правам человека
№ ПП-11 П-041 О УК версия 3

Содержание

1. Назначение и область применения.....	3
2. Термины и сокращения	4
3. Основная часть документа	5
4. Нормативные ссылки.....	9
5. Библиография.....	9
6. Порядок внесения изменений.....	10
7. Контроль и ответственность за исполнение политики.....	10
8. Регистрация изменений.....	10

1. Назначение и область применения

Настоящая политика Компании по правам человека (далее – Политика) является добровольно принятым публичным документом и определяет подходы к соблюдению прав человека в деятельности «Полюса».

Цель Политики – определить ответственность Компании и закрепить намерение уважать, защищать и развивать права человека.

Задачами Политики являются:

- признание влияния, которое оказывает Компания на реализацию базовых прав человека, и ответственности, которую она несет за соблюдение прав человека;
- установление обязательств и процедур, направленных на соблюдение прав человека;
- закрепление обязанностей по соблюдению принятых обязательств и процедур работниками Компании и иными лицами, которые могут действовать от имени и/или в интересах Компании.

Настоящая политика разработана в соответствии со следующими документами:

- Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 г.);
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. N 197-ФЗ;
- Всеобщая декларация прав человека от 10.12.1948 г.;
- Международный пакт о гражданских и политических правах от 16.12.1966 г.,
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16.12.1966 г.;
- Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда от 18.06.1998 г.;
- Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека от 16.06. 2011 г.;
- Декларация Организации Объединенных Наций о правах коренных народов от 13.09.2007 г.;

Настоящая политика учитывает рекомендации Глобального договора ООН (26.07.2000 г.), инициативы «Добровольные принципы в отношении безопасности и прав человека» (2000 г.) и принципы Международного совета по горному делу и металлам (ICMM, 2018 г.).

При возникновении расхождений между положениями настоящей Политики и положениями законодательства Российской Федерации, Компания будет стремиться соблюдать признанные на международном уровне права человека, не нарушая при этом российское законодательство.

Настоящая Политика является основой для разработки нормативно-методических документов, регламентирующих деятельность Компании в области прав человека.

Требования настоящей Политики распространяются на всех работников Компании.

Все работники должны быть ознакомлены с настоящей Политикой.

Соблюдение прав человека является значимой и актуальной задачей устойчивого развития. Права человека связаны с бизнес-процессом «Обеспечение охраны труда, промышленной и экологической безопасности», куда входит функция «Устойчивое развитие», тем не менее, затрагивают смежные направления деятельности Компании: управление и развитие персонала, взаимодействие с местными сообществами, взаимодействие с коренными малочисленными народами.

Настоящая Политика подлежит передаче полностью третьим лицам и подлежит размещению в открытом доступе.

Настоящая Политика подлежит размещению на внутренних корпоративных ресурсах и на официальном сайте компании.

2. Термины и сокращения

2.1. Термины

Термин	Определение
Дискриминация	Любое различие, исключение, ограничение или предпочтение, основанное на признаках расы, цвета кожи, родового, национального или этнического происхождения, имеющие целью или следствием уничтожение или умаление признания, использования или осуществления на равных началах прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной или любых других областях общественной жизни. ¹
Заинтересованные стороны	Стороны, которые могут влиять, находятся под влиянием или считают, что на них влияют решения или деятельность организации. ² Заинтересованными сторонами Компании являются: Акционеры, заемщики, держатели облигаций; Органы государственной власти и надзорные органы; Работники и подрядчики; Поставщики; СМИ; Местные сообщества (в том числе коренные и малочисленные народы); Негосударственные и отраслевые организации.
Компания	ООО «УК Полюс» и Управляемые общества, которые имеют действующий договор с ООО «УК Полюс» о передаче полномочий единоличного исполнительного органа, именуемые совместно
Права человека	Понятие прав человека предполагает, что каждый отдельный человек может пользоваться своими правами человека независимо от расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или других взглядов, национального или социального происхождения, имущественного положения, родителей или другого статуса. ³
Принудительный труд	Всякая работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило своих услуг добровольно. ⁴

2.2. Сокращения

¹ Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации от 21.12.1965.

² ГОСТ Р ИСО 9004-2019 от 01.10.2020.

³ «Азбука преподавания прав человека» ООН, приложение III «Краткое введение в терминологию международного права в области прав человека».

⁴ Конвенция о принудительном или обязательном труде от 01.05.1932.

Сокращение	Расшифровка
КМН	Коренные и малочисленные народы
МОТ	Международная организация труда
ООН	Организация Объединенных Наций
ООС	Охрана окружающей среды
ОТ и ПБ	Охрана труда и промышленная безопасность
УК	Управляющая компания
УО	Управляемые общества
МРОТ	Минимальный размер оплаты труда

3. Основная часть документа

Общее описание

Настоящая Политика регулирует деятельность Компании, потенциально влияющую на реализацию базовых прав человека. Политика дополняет и объединяет аспекты прав человека, изложенные в других нормативно-методических документах Компании, к которым относится Кодекс корпоративной этики⁵, Политика Компании по взаимодействию с заинтересованными сторонами⁶, Политика Компании в области ОТ, ПБ и ООС⁷ и другие.

Цели и задачи

Цель Политики – определить ответственность Компании и закрепить намерение уважать, защищать и развивать права человека.

Задачами Политики являются:

- признание влияния, которое оказывает Компания на реализацию базовых прав человека, и ответственности, которую она несет за соблюдение прав человека;
- установление обязательств и процедур, направленных на соблюдение прав человека;
- закрепление обязанностей по соблюдению принятых обязательств и процедур работниками Компании и иными лицами, которые могут действовать от имени и/или в интересах Компании.

1. Основные обязательства и подходы

В ходе своей деятельности Компания обязуется соблюдать законодательство Российской Федерации, а также рекомендации международно-признанных документов в отношении прав человека.

Обязательства перед всеми заинтересованными сторонами

- Выступать против принудительного и детского труда, не допускать использование любых форм такого труда.
- Выступать против любых форм дискриминации в отношении любого человека на основании расы, пола, возраста, религии, национальности, социального статуса или иных характеристик.

⁵ См. подробнее [«Кодекс корпоративной этики»](#).

⁶ См. подробнее [«Политику Компании по взаимодействию с заинтересованными сторонами»](#).

⁷ См. подробнее [«Политику Компании в области ОП ПБ и ООС»](#).

- Считать проявления дискриминации, насилия и домогательств недопустимыми. Под насилием и домогательствами Компания понимает любое поведение, приводящее к унижению, оскорблению, запугиванию, психологическому или физическому вреду. Такое поведение может быть выражено в устной, визуальной, письменной форме, а также в форме нежелательного физического контакта;
- Уважать право всех заинтересованных лиц на получение прозрачной и понятной информации о деятельности Компании;
- Стремиться устанавливать и поддерживать открытый и ориентированный на взаимопонимание диалог с заинтересованными сторонами.⁸

Дополнительные обязательства перед работниками

- Создавать достойные условия труда и предлагать официальное трудоустройство.
- Обеспечивать конкурентоспособный и справедливый уровень оплаты труда, не ниже МРОТ, принимая во внимание региональные различия в уровне заработной платы.
- Соблюдать действующее законодательство в части продолжительности рабочего времени и справедливого вознаграждения в случае сверхурочных работ.⁹
- Придерживаться принципа «равное отношение за равный уровень профессионализма и равный вклад» от приема на работу до выплаты компенсации и продвижении по службе.
- Продвигать ценности многообразия и участия (inclusion) на всех организационных уровнях от начального до уровня высшего менеджмента.¹⁰
- Гарантировать право работников на свободу собраний и объединений, свободу выражения мнения, а также право на свободу создания профсоюзов и ведения коллективных переговоров для защиты своих интересов.
- Создавать условия для безопасной работы на предприятиях Компании и реализовывать программы по охране здоровья работников.
- Своевременно и полно информировать работников о значимых изменениях в деятельности Компании, в том числе тех, которые потенциально могут повлиять на работников.
- Строго соблюдать права человека при обеспечении безопасности персонала и производственных объектов, руководствуясь всеми требованиями применимого законодательства, а также Добровольными принципами в отношении безопасности и прав человека при взаимодействии с государственными и негосударственными службами охраны.

Дополнительные обязательства перед деловыми партнерами

- Информировать деловых партнеров о принятых обязательствах в области прав человека и содержании настоящей Политики.
- Обеспечивать ознакомление подрядчиков и субподрядчиков, работающих на объектах Компании, с настоящей Политикой перед началом работ.

⁸ См. подробнее «[Политику Компании по взаимодействию с заинтересованными сторонами](#)».

⁹ См. подробнее «[Правила внутреннего распорядка](#)», доступен только работникам.

¹⁰ См. подробнее «[Позицию Компании по многообразию и участию](#)».

- Призывать деловых партнеров соблюдать принципы настоящей Политики, а также применимые государственные законы и ключевые положения международных документов.
- Призвать партнеров к сотрудничеству для выявления возможностей по совершенствованию практик в области прав человека.¹¹
- Планово выстраивать устойчивую цепочку поставок, где будут учитываться аспекты прав человека, наравне с экологическими и социальными аспектами.

Дополнительные обязательства перед местными жителями

- Уважать ценности и культурные особенности, обычаи местных сообществ, в том числе коренных и малочисленных народов.¹²
- Стремиться минимизировать влияние деятельности на местное население, в том числе в вопросах прав человека.
- Соблюдать право местного населения на безопасную окружающую среду.
- Создавать рабочие места в регионах присутствия, обеспечивать равные возможностей при трудоустройстве местных жителей; проводить профориентацию для школьников и студентов, обеспечивать справедливое участие в образовательных программах Компании.
- Снижать потенциальное негативное воздействие на местное сообщество и не допускать ситуаций, которые могут повлечь за собой вынужденное переселение местного населения. Если переселение неизбежно, то Компания обязуется соблюдать все применимые законы и другие обязательства, касающиеся переселения и компенсации.
- Своевременно информировать жителей, проводить консультации и общественные слушания, получать свободное, предварительное и осознанное согласие¹³ представителей коренных и малочисленных народов перед началом деятельности, которая может иметь особую общественную значимость и затрагивает права и свободы.
- Содействовать социально-экономическому развитию КМН и полной реализации социальных, экономических и культурных прав КМН.

2. Реализация

Компания публикует настоящую Политику в свободном доступе на официальном сайте, открыто заявляя о неприятии любых нарушений прав человека. Компания призывает соблюдать положения настоящей политики своих работников, поставщиков, подрядчиков и других заинтересованных сторон.

Компания гарантирует соответствие всех своих корпоративных политик и процедур положениям настоящей Политики.

Компания обязуется проявлять должную осмотрительность в области прав человека, уделяя внимание действиям по выявлению, предотвращению или минимизации значимых для Компании и для отрасли рисков нарушения прав человека на протяжении всей цепочки создания стоимости.

¹¹ См. подробнее [«Кодекс поведения поставщика»](#).

¹² См. подробнее [«Стандарт организации Взаимодействие с коренными малочисленными народами»](#).

¹³ Свободное, предварительное и осознанное согласие является проявлением права коренных народов самостоятельно определять свои политические, социальные, экономические и культурные приоритеты. См. [подробнее](#).

В случаях, когда деятельность Компании прямо или косвенно вызвала неблагоприятное воздействие на права человека, Компания обязуется участвовать в процессах компенсации нанесенного ущерба самостоятельно или в сотрудничестве с другими заинтересованными сторонами.

Компания обязуется поддерживать осведомленность внутренних и внешних заинтересованных сторон о ключевых инициативах в области соблюдения прав человека, о действии Политики и ее актуальных версиях, ежегодно публикуя информацию в нефинансовой отчетности (отчет об устойчивом развитии).

Кроме того, информация будет регулярно обновляться на внутренних ресурсах Компании (внутренний сайт, корпоративная газета и т.д.).

Все работники, в том числе вновь нанятые, должны ознакомиться с настоящей Политикой и пройти ознакомительный курс по соблюдению прав человека.

3. Мониторинг и отчетность

Компания обязуется проводить оценку соответствия своей деятельности принципам настоящей политики раз в два года. Компания оставляет за собой право провести оценку соблюдения работниками требований настоящей политики. В случае выявления несоответствий политике, Компания вправе применить корректирующие меры.

Компания намерена регулярно анализировать и улучшать свои практики: раз в два года Компания будет проводить обновление перечня рисков в области прав человека, а раз в год переоценивать значимость рисков, имеющих отношение к правам человека, в паспортах рисков в рамках корпоративной системы риск-менеджмента.

Упомянутые меры будут способствовать должной предусмотрительности во всех аспектах деятельности и учету связанных с правами человека рисков в корпоративной системе риск-менеджмента.

Компания обязуется ежегодно сообщать о результатах оценки рисков в публичной нефинансовой отчетности.

4. Горячая линия

Компания создала и обеспечивает работу механизма обратной связи – «Горячая линия Полюса» – специального канала коммуникации для внутренних и внешних заинтересованных сторон, позволяющего подавать и рассматривать жалобы и обращения, выявлять и предотвращать нарушения прав человека и норм деловой этики.

Канал для обращений доступен круглосуточно и без выходных. Он поддерживается внешним центром приема и обработки обращений, проводящим независимые проверки и расследования обращений. Прием сообщений на «Горячую линию Полюса» строится на принципах анонимности, конфиденциальности, уважения и управления разговором (абонент может в любой момент прервать разговор).

Компания ожидает, что в случае нарушения прав человека представитель заинтересованной стороны незамедлительно сообщит об этом на «Горячую линию Полюса».



Преследование лиц, сообщивших о возможных случаях нарушений, является недопустимым, однако сообщения, оказавшиеся по итогам проверки ложными или сфальсифицированными, могут стать основанием для привлечения к ответственности недобросовестных заявителей в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Сообщить о нарушении можно:

Для всех заинтересованных сторон:

По электронной почте Code@polyus.com;
По телефону 8-800-301-54-44 (круглосуточно и без выходных);
Отправив обращение через специальный раздел на официальном сайте Компании.

Дополнительно для работников:

Отправив обращение через раздел «Горячая линия Полюса» на корпоративном портале;
Напрямую обратившись к непосредственному руководителю или координаторам по этике.

4. Нормативные ссылки

- Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 г.);
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ;
- Международный пакт о гражданских и политических правах от 16.12.1966 г.;
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16.12.1966 г.;
- Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда от 18.06.1998 г.;
- Кодекс корпоративной этики;
- Политика Компании по взаимодействию с заинтересованными сторонам, утвержденная приказом 95-п от 24.07.2017 г.;
- Политика Компании в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды, утвержденная приказом № 69-п от 29.05.2018 г.
- Стандарт Компании «Взаимодействие с коренными малочисленными народами», утвержденный приказом № 106-п от 30.12.2015 г.

5. Библиография

- Всеобщая декларация прав человека от 10.12.1948 г.;
- Добровольные принципы в отношении безопасности и прав человека, 2000 г.;
- Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека от 16.06. 2011 г.;
- Декларация Организации Объединенных Наций о правах коренных народов 13.09.2007 г.;
- Глобальный договор ООН от 26.07.2000 г.;
- Принципы Международного совета по горному делу и металлам (ICMM), 2018 г.

6. Порядок внесения изменений

Ответственным за актуализацию политики является директор по устойчивому развитию Блока по охране труда, промышленной безопасности, экологии и устойчивому развитию УК.

В случае если инициатором изменений выступает не директор по устойчивому развитию, то инициатор внесения изменений должен представить в Блок по охране труда, промышленной безопасности, экологии и устойчивому развитию УК обоснование практической целесообразности таких изменений.

Периодичность пересмотра Политики – раз в два года.

Решение о внесении изменений в политику принимает вице-президент Блока по охране труда, промышленной безопасности, экологии и устойчивому развитию УК по представлению директора по устойчивому развитию Блока по охране труда, промышленной безопасности, экологии и устойчивому развитию УК.

Изменения политики после оценки их целесообразности проходят процедуру согласования в установленном порядке.

7. Контроль и ответственность за исполнение политики

Контроль выполнения требований политики

Все работники, являющиеся участниками бизнес-процессов, описанных в Политике, несут дисциплинарную ответственность за несоблюдение требований политики.

Контроль за соблюдением требований политики в УК и УО осуществляет Вице-президент Блока по охране труда, промышленной безопасности, экологии и устойчивому развитию. В части п.4. контроль осуществляет Вице-президент Блока по персоналу, организационному развитию и административной работе, координатор по этике – УО.

Ответственность работников

Наложение дисциплинарных взысканий за неисполнение или ненадлежащее исполнение требований настоящей политики в организациях Компании проводится в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и в соответствии с действующими ЛНА организаций Компании.

8. Регистрация изменений

Версия	Вид и наименование НМД	Дата утверждения	Реквизиты ЛНА
1	Политика «Политика в области защиты прав человека»	30.12.2015 г.	Приказ Генерального директора АО «Полюс» №102-П
2	Политика «Политика в области защиты прав человека»	07.04.2020 г.	Приказ Генерального директора АО «Полюс» №31-П