



АК «АЛРОСА» (ПАО)

Политика в области прав человека

УТВЕРЖДЕНО
решением Правления
АК «АЛРОСА» (ПАО)
22 февраля 2022 г.
(протокол № 01/340-ПР-П
от 22.02.2022)

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
1.1. Цели политики	4
1.2. Основы разработки	4
1.3. Область действия	4
2. ПОДХОД К РАБОТЕ В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА	5
2.1. Подход к обеспечению соблюдения прав человека	5
2.2. Основные принципы деятельности	5
3. КЛЮЧЕВЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА АЛРОСА В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА	7
3.1. Недопущение принудительного труда	7
3.2. Недопущение детского труда	7
3.3. Обеспечение достойных и равных условий труда	7
3.4. Обеспечение безопасной и благоприятной рабочей среды	8
3.5. Соблюдение права работников на объединение	8
3.6. Уважение культуры, обычаев и традиций местных сообществ	8
3.7. Переселение	8
4. МЕХАНИЗМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА	10
4.1. Управление рисками в области прав человека	10
4.2. Устранение негативного воздействия на права человека	10
4.3. Обучение в области прав человека и повышение осведомленности	10
4.4. Механизм обратной связи	11
4.5. Контроль и ответственность	11
4.6. Информирование и отчетность	11
5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	13
5.1. Обеспечение соблюдения положений политики	13
5.2. Период действия и пересмотр политики	13
ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ	14
АББРЕВИАТУРЫ	17
НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ	18

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Цели политики

Настоящая политика (далее – Политика) является основополагающим документом, определяющим подход АК «АЛРОСА» (ПАО) (далее – Компания или АЛРОСА) к своей деятельности в области прав человека.

Политика декларирует приверженность Компании принципам соблюдения прав человека и нетерпимости ко всем видам дискриминации, раскрывает основные принципы и механизмы защиты прав человека в Компании и обеспечивает соблюдение данных принципов на протяжении всей цепочки поставок алмазно-бриллиантовой продукции.

1.2. Основы разработки

Политика разработана в соответствии с действующими нормами российского и международного права, с учетом применимых к Компании глобальных и отраслевых требований, добровольно принятых обязательств, положений внутренних документов Компании, а также рекомендаций общепризнанных стандартов и ведущих мировых практик.

Концептуальной основой разработки Политики послужили Международный билль о правах человека, Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН, принципы Глобального договора ООН, а также Цели в области устойчивого развития ООН.

1.3. Область действия

Политика распространяется на АК «АЛРОСА» (ПАО) и носит обязательный характер для работников всех ее структурных и обособленных подразделений. Нормативные, организационные, распорядительные и иные внутренние документы Компании должны соответствовать Политике.

В целях унификации подхода к вопросам устойчивого развития и использования единых стандартов ответственного ведения бизнеса в рамках Группы АЛРОСА Политика рекомендована для внедрения и соблюдения в дочерних и подконтрольных обществах АК «АЛРОСА» (ПАО).

Компания ожидает, что поставщики, подрядчики, клиенты и иные деловые партнеры, с которыми взаимодействуют компании Группы, в своей деятельности также будут придерживаться высоких стандартов ответственного ведения бизнеса и внедрять соответствующие практики ответственного ведения бизнеса.

2. ПОДХОД К РАБОТЕ В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Признание, уважение и соблюдение основных прав и свобод человека в отношении всех заинтересованных сторон является неотъемлемой составляющей и важным принципом деятельности АЛРОСА. Компания обязуется неукоснительно соблюдать права человека, признает свою ответственность за их соблюдение и прилагает все усилия к тому, чтобы избегать их нарушения, а также смягчать и при необходимости устранять возможные неблагоприятные последствия оказанного ею воздействия.

2.1. Подход к обеспечению соблюдения прав человека

АЛРОСА признает всеобщий, неделимый и неотъемлемый характер прав человека, а также равенство людей в своих правах. Соблюдение прав человека является основой деятельности Компании и ее неизменным приоритетом.

Обязательства в области соблюдения прав человека распространяются на все сферы и этапы деятельности Компании, включая планирование, проведение геологоразведки, добычу алмазов, производство, сортировку, огранку и реализацию алмазно-бриллиантовой продукции, а также мероприятий по консервации и закрытию месторождений. АЛРОСА стремится обеспечить соблюдение прав человека на протяжении всей производственно-бытовой цепи и ведет комплексную работу по внедрению мировых стандартов в данной области в практику своих клиентов при совершении операций с алмазно-бриллиантовой продукцией АЛРОСА вплоть до конечного потребителя.

Признание и соблюдение прав человека лежат в основе взаимодействия со всеми заинтересованными сторонами Компании, в том числе членами коллегиальных органов управления, работниками, населением регионов присутствия (местными сообществами), деловыми партнерами, представителями государственных органов, общественных объединений и организаций, а также иными лицами или группами лиц, на которые оказывает влияние деятельность Компании.

2.2. Основные принципы деятельности

В своей деятельности АЛРОСА обязуется придерживаться следующих принципов:

- **Соблюдение законодательства и следование этическим нормам**

АЛРОСА неукоснительно следует нормам применимого национального и международного права, включая общепризнанные принципы в области прав человека и трудовых прав. Компания на постоянной основе поддерживает и расширяет свое участие в ведущих глобальных и отраслевых организациях и инициативах, в число которых входят Глобальный договор ООН, Всемирный алмазный совет (WDC), Совет по природным алмазам (NDC), Совет по ответственной практике в ювелирном бизнесе (RJC), Совет по горному делу и металлам (ICMM) и др. АЛРОСА также обеспечивает соответствие своих практик положениям внутренних нормативных документов, в том числе Политике в области устойчивого развития, Кодексу корпоративной этики, Положению об ответственном управлении цепочками поставок алмазно-бриллиантовой продукции и др. Компания на постоянной основе осуществляет мониторинг изменений применимых нормативно-правовых и иных актов, а также обеспечивает их своевременный учет в своей деятельности в соответствии с установленными процедурами.

- **Приоритет жизни и здоровья**

Жизнь и здоровье человека являются для АЛРОСА безусловным приоритетом и ключевым ориентиром, определяющим ее подход к своей деятельности. Компания осознает и принимает ответственность за обеспечение безопасности производственной деятельности и условий труда, а также сохранение благоприятной окружающей среды и минимизацию негативного воздействия на неё. АЛРОСА обязуется осуществлять свою деятельность по обеспечению

безопасности, не нарушая прав и свобод человека, и гарантирует неукоснительное следование действующим нормам и стандартам в данной сфере.

- **Недопущение дискриминации**

В основе деятельности АЛРОСА лежит принцип недопущения любых форм дискриминации, в том числе на основании пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, политических и иных взглядов либо инвалидности. Компания не допускает никаких различий, исключений, ограничений или предпочтений в правах, основанных на каком-либо дискриминационном признаке. Все принимаемые в Компании решения, касающиеся найма, заработной платы, аттестации, профессионального роста, обучения, распределения ответственности, выхода на пенсию, увольнения, а также иных аспектов трудовой деятельности, основаны исключительно на объективных критериях, главным образом, деловых качествах работника. Принцип недопущения дискриминации также распространяется на процедуры выбора поставщиков и деловых партнеров.

- **Обеспечение справедливого и равного отношения ко всем**

АЛРОСА осознает важность обеспечения равенства и расширения возможностей всех работников и стремится сформировать культуру равных возможностей вне зависимости от их гендерных, национальных, культурных и других особенностей. В качестве одной из ключевых задач Компания видит создание равноправной инклюзивной среды, которая позволит каждому работнику наилучшим образом проявлять свои личные качества, реализовывать профессиональный потенциал и достигать наивысших результатов, а Компании – наиболее эффективно реализовывать свою миссию.

- **Учет мнений заинтересованных сторон**

Одним из ключевых принципов деятельности, позволяющих обеспечить соблюдение прав человека, АЛРОСА видит эффективное взаимодействие с заинтересованными сторонами. Поддержание открытого диалога и сбалансированный учет мнений заинтересованных сторон при принятии управленческих решений является неотъемлемым элементом деятельности Компании. Вовлечение заинтересованных сторон основано на принципах взаимного уважения, открытости и ответственности. Компания ведет постоянную работу по выявлению групп лиц, на которые она оказывает влияние, обеспечению их информирования и привлечения к сотрудничеству по вопросам своей деятельности, наличия эффективных механизмов подачи и рассмотрения жалоб и предложений, а также своевременного реагирования на поступающие обращения по вопросам в области прав человека.

3. КЛЮЧЕВЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА АЛРОСА В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Одной из важных задач АЛРОСА является обеспечение для работников безопасных, достойных и справедливых условий труда при полном соблюдении прав и свобод человека в условиях отсутствия дискриминации, а также содействие социально-экономическому развитию регионов присутствия и повышению благосостояния их населения с учетом интересов и культурных особенностей местных сообществ и коренных жителей.

АЛРОСА приняла на себя следующие обязательства в области прав человека:

3.1. Недопущение принудительного труда

Действуя в полном соответствии с положениями Конвенции МОТ №29 «Относительно принудительного или обязательного труда», Компания не допускает никаких форм принудительного или обязательного труда, выполняемого под угрозой применения какого-либо наказания либо насильственного воздействия, включая рабство, кабальный труд, похищение, обман или ложные обещания, угрозы и иные эксплуатационные практики, включая их скрытые формы. АЛРОСА гарантирует своим работникам добровольный характер работы, надлежащее оформление трудовых отношений в соответствии с применимым законодательством, закрепляет право на увольнение, а также прямо запрещает штрафы в связи с увольнением или прекращением работы. Компания не допускает понуждения к осуществлению финансовых взносов, конфискации денежных средств или документов, удостоверяющих личность, с целью удержания работников против их воли.

3.2. Недопущение детского труда

Руководствуясь положениями Конвенции ООН по правам ребенка, а также применимых конвенций Международной организации труда, Компания строго соблюдает права ребенка, отказывается от использования детского труда и стремится способствовать достижению общей цели по его глобальному искоренению. В АЛРОСА внедрены надежные механизмы проверки возраста нанимаемых работников и ни при каких обстоятельствах к работе не привлекаются лица, не достигшие минимального возраста, установленного Конвенцией МОТ №138 «О минимальном возрасте для приема на работу». Осознавая важность защиты здоровья и безопасности ребенка, а также обеспечения его физического, умственного, нравственного благополучия и всестороннего развития, при приеме на работу лиц, не достигших возраста 18 лет, Компания осуществляет контроль за тем, чтобы характер выполняемых ими работ соответствовал нормам применимого национального и международного права. АЛРОСА не допускает в своей деятельности использование наихудших форм детского труда в соответствии с Конвенцией МОТ №182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда».

3.3. Обеспечение достойных и равных условий труда

Компания гарантирует равенство прав и возможностей работников при приеме на работу, осуществлении трудовой деятельности либо прекращении трудовых отношений. При принятии решений по вопросам найма, нормирования рабочего времени, определения размера заработной платы и прочих выплат, предоставления мер социальной поддержки, повышения, перевода, аттестации, обучения, привлечения к ответственности, увольнения, защиты прав работника или иным вопросам АЛРОСА руководствуется исключительно применимыми правовыми нормами в сфере труда и принятыми на их основании четкими правилами, являющимися едиными для всех. Компания обязуется обеспечить всем своим работникам достойную и справедливую оплату труда, в частности гарантирует, ее размер не ниже

минимального уровня, установленного применимым правом, а также равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности в соответствии с Конвенцией МОТ № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности».

3.4. Обеспечение безопасной и благоприятной рабочей среды

Обеспечение своим работникам здоровых, безопасных и благоприятных условий труда является одним из ключевых приоритетов АЛРОСА. Компания стремится обеспечить соответствие своей деятельности высоким стандартам в области охраны труда и постоянно работает над укреплением культуры безопасности на рабочем месте. АЛРОСА признает недопустимым ненадлежащее или нежелательное поведение, как единичного, так и систематического характера, выраженное в форме слов, жестов или действий, которое разумно может быть расценено, как раздражающее, тревожащее, оскорбляющее, унижающее, запугивающее или смущающее других, имеющее целью умаление достоинства человека и его прав или создающее пугающую, враждебную или оскорбительную рабочую атмосферу, включая харассмент, моббинг (буллинг) и иные формы нарушений прав человека.

3.5. Соблюдение права работников на объединение

Социальное партнерство является основой эффективной работы и долгосрочного развития АЛРОСА. Компания признает право своих работников на свободу собраний, объединений, а также ведения переговоров и всесторонне содействует его эффективной реализации во всех разрешенных применимым законодательством формах. АЛРОСА приветствует и поддерживает право работников на свободной и добровольной основе создавать профессиональные союзы и ассоциации, присоединяться к ним по своему выбору и вести коллективные переговоры для продвижения и защиты своих профессиональных интересов. Компания признает важность коллективных договоров как эффективной формы урегулирования социально-трудовых отношений в Компании и активно сотрудничает с Межрегиональным профессиональным союзом работников АК «АЛРОСА» (ПАО) «Профалмаз» по линии совместной выработки и принятия решений относительно взаимных обязательств.

3.6. Уважение культуры, обычаев и традиций местных сообществ

Компания уважает культуру, обычаи, традиции и особенности уклада местных сообществ, особое внимание уделяя поддержке и сохранению культурных и исторических ценностей коренных малочисленных народов. Осознавая свою ответственность за воздействие, оказываемое на жизнедеятельность населения в регионах присутствия, АЛРОСА стремится создать условия для эффективного взаимодействия с местными сообществами и их вовлечения в процессы обсуждения и принятия решений, в том числе обеспечивает участие представителей местных сообществ в акционерном капитале, гарантирующее защиту и должный учет их интересов и ожиданий на самом высоком управленческом уровне. Диалог с заинтересованными сторонами в регионах присутствия осуществляется на основе принципов взаимного уважения, прозрачности и добросовестности. Стремясь обеспечить соблюдение интересов коренных народов в отдельных регионах своего присутствия, в зависимости от обстоятельств, АЛРОСА признает необходимым следовать принципу свободного, предварительного и осознанного согласия как одного из средств точного определения потребностей местного населения и учета мнений местных правообладателей.

3.7. Переселение

АЛРОСА предпринимает все возможные усилия для минимизации воздействия, оказываемого ее деятельностью на жизнедеятельность местных сообществ в регионах присутствия. Компания стремится избегать вынужденного переселения семей, общин или сообществ, а в случаях, когда оно является неизбежным, осознает необходимость получения их добровольного, предварительного и осознанного согласия, а также обязуется предпринять комплекс мер по предотвращению и смягчению возможных неблагоприятных последствий, связанных с планируемым переселением. Любые решения, касающиеся переселения, будут приниматься в соответствии с комплексным планом действий, составленным с должным учетом мнений

заинтересованных сторон, исходя из приоритета прав человека, а также стремления улучшить условия жизни, обеспечить благополучие переселенных лиц, соблюдение прав и учет интересов наиболее незащищенных и уязвимых групп населения.

4. МЕХАНИЗМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Компания обязуется не допускать нарушений прав человека в рамках своей деятельности и устранять последствия такого воздействия, если оно имело место. Основой подхода АЛРОСА к обеспечению защиты прав человека является внедрение процедур должной осмотрительности, включая оценку рисков на протяжении всей ее производственно-сбытовой цепи, разработку и реализацию необходимых корректирующих действий и процессов.

В целях выполнения принятых обязательств АЛРОСА внедряет следующие механизмы обеспечения соблюдения прав человека:

4.1. Управление рисками в области прав человека

АЛРОСА стремится предотвращать, сводить к минимуму и смягчать неблагоприятное воздействие на права человека, которое может возникать в рамках ее деятельности или непосредственно связано с ее деятельностью. Компания рассматривает выявление и оценку рисков нарушения прав человека в качестве неотъемлемой части своей корпоративной системы управления рисками. В соответствии с Политикой по управлению рисками и Положением об ответственном управлении цепочками поставок алмазно-бриллиантовой продукции Компания на регулярной основе проводит комплексную работу по выявлению, анализу и сравнительной оценке рисков нарушения прав человека, разрабатывает меры предотвращения, минимизации соответствующих рисков и реагирования на них, а также осуществляет контроль и обеспечивает проведение повторной оценки рисков. При оценке своего воздействия и сопряженных с ним факторов риска, а также планировании ответных мер АЛРОСА прилагает все усилия для обеспечения эффективного взаимодействия с внутренними и внешними заинтересованными сторонами, права и интересы которых могут быть затронуты, уделяя при этом особое внимание наиболее незащищенным и уязвимым группам.

4.2. Устранение негативного воздействия на права человека

В случае любого фактического или потенциального негативного воздействия на права человека, прямо или косвенно возникающего в результате ее деятельности либо деловых отношений, Компания гарантирует своим заинтересованным сторонам доступ к средствам правовой защиты и обязуется прилагать усилия для устранения своего неблагоприятного воздействия и его последствий, а также полного восстановления прав и положения лиц, затронутых таким воздействием. АЛРОСА обеспечивает внедрение процедур должной осмотрительности в области прав человека, включающих оценку текущего и потенциального воздействия на права человека, комплексный анализ деятельности по ее результатам, принятие мер на основе сделанных выводов, отслеживание принимаемых мер и информирование об устранении последствий, и направленных на выявление и объективное расследование случаев несоблюдения прав человека, ограничение их отрицательных последствий, надлежащее рассмотрение обращений заинтересованных сторон и реагирование на них, установление круга пострадавших лиц, а также оценку и компенсацию нанесенного им вреда. В целях недопущения повторных нарушений прав человека Компания проводит анализ причин возникновения неблагоприятного воздействия на права человека, учитывая его результаты при выработке мер по их минимизации.

4.3. Обучение в области прав человека и повышение осведомленности

В целях обеспечения единообразного понимания ключевых принципов и стандартов Компании в области прав человека Компания доводит Политику до сведения внутренних и внешних заинтересованных сторон, включая реализацию кампаний по повышению осведомленности и проведение профильного обучения сотрудников. Обучающие материалы в области прав человека разработаны с учетом функциональных обязанностей сотрудников и включают

информацию о корпоративных ценностях Компании, правилах поведения на рабочем месте, стандартах деловой этики, основах и принципах трудовых правоотношений, порядке подачи и рассмотрения жалоб. Обучение в области прав человека распространяется на сотрудников всех уровней, включая руководителей.

4.4. Механизм обратной связи

В целях предотвращения и/или минимизации рисков нарушения прав человека, а также обеспечения возможности конфиденциально и оперативно задать вопрос или сообщить об опасениях в отношении возможного или предполагаемого нарушения прав человека в АЛРОСА или среди её заинтересованных сторон в Компании действует механизм обратной связи.

По вопросам относительно положений настоящей Политики, а также по любым другим вопросам в отношении прав человека и деловой этики работники, клиенты, поставщики Компании и иные заинтересованные стороны могут подать обращения (в том числе анонимно) по любому из следующих каналов обратной связи:

- электронная почта: ExternalRelations@alrosa.ru или anticorruption@alrosa.ru
- абонентский почтовый ящик для направления письменных сообщений с пометкой «Линия доверия»:
 - г. Москва 115184, Озерковская наб., 24
 - г. Мирный 678170, Республика Саха (Якутия), ул. Ленина, 6

Функционирование механизма рассмотрения обращений в Компании основано на принципах доступности, конфиденциальности, эффективности, прозрачности и открытости.

Компания обеспечивает ведение документированного учета обращений и своевременное информирование заинтересованных сторон о результатах их рассмотрения. Подход к рассмотрению обращений и основные принципы работы механизма обратной связи изложены в специальной корпоративной политике (положении).

4.5. Контроль и ответственность

АЛРОСА осознает, что одной из обязательных составляющих процедур должной осмотрительности в области прав человека является обеспечение надлежащего контроля за их соблюдением. Компания стремится внедрить в свою деятельность процедуры мониторинга и контроля, обеспечивающие комплексную проверку соблюдения прав человека во всех бизнес-процессах, выявление областей, требующих реагирования, а также своевременное инициирование соответствующих ответных мер и изменений.

Контроль за деятельностью в области прав человека осуществляется в АЛРОСА руководителями функциональных, структурных и обособленных подразделений Компании в рамках их полномочий, а также Комиссией по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов. Соблюдение прав человека также является предметом регулярных проверок в рамках нефинансовых аудитов на предмет соответствия Компании положениям основополагающих стандартов и независимого заверения ее нефинансовой отчетности.

Работники Компании обязаны во всех аспектах своей деятельности обеспечивать этическое поведение и личную приверженность принципам соблюдения прав человека и несут дисциплинарную или иную предусмотренную применимым правом ответственность за свои действия или бездействие, которые оказывают негативное воздействие на права человека и влекут несоблюдение положений Политики.

4.6. Информирование и отчетность

В своей приверженности принципу информационной прозрачности Компания стремится обеспечить осведомленность внутренних и внешних заинтересованных сторон о своей деятельности в области прав человека. АЛРОСА ведет учет и раскрывает информацию о результатах деятельности в области прав человека, в том числе о своем подходе, принципах, соблюдении социальных, трудовых и этических стандартов, а также реализуемых мерах по предотвращению, смягчению и устранению негативного воздействия в данной сфере в

ежегодных отчетах об устойчивом развитии, отчетах в рамках участия в организациях и инициативах, на [корпоративном сайте](#) и в иных формах.

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Обеспечение соблюдения положений политики

Ответственность за осуществление контроля над соблюдением положений Политики возлагается на генерального директора-председателя правления АК «АЛРОСА» (ПАО).

Компания доводит положения Политики до сведения своих внутренних и внешних заинтересованных сторон и ожидает от них признания фундаментальных прав и свобод человека и следования основополагающим принципам в области прав человека во всех аспектах своей деятельности.

5.2. Период действия и пересмотр политики

Политика является внутренним документом Компании постоянного действия.

Политика вступает в силу с даты ее утверждения Правлением АК «АЛРОСА» (ПАО) и признается утратившей силу на основании решения Правления АК «АЛРОСА» (ПАО).

Компания на ежегодной основе проводит оценку и в случае необходимости пересмотр Политики в целях ее совершенствования, актуализации и приведения в соответствие с изменениями нормативной базы. Изменения в Политику вносятся на основании решения Правления АК «АЛРОСА» (ПАО).

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

АК «АЛРОСА» (ПАО), АЛРОСА, Компания	одна из крупнейших алмазодобывающих компаний в мире, российская горнорудная компания с государственным участием
Глобальный договор Организации Объединенных Наций (ГД ООН)	добровольная международная инициатива ООН, призванная стимулировать бизнес следовать принципам устойчивого развития, внедрять практики ответственного делового поведения, а также отчитываться о результатах своей деятельности в этой сфере с целью обеспечения его участия в решении наиболее важных глобальных проблем
Группа АЛРОСА	АК «АЛРОСА» (ПАО) и ее подконтрольные общества (дочерние общества Компании или иные юридические лица, находящиеся под прямым или косвенным контролем АК «АЛРОСА» (ПАО))
Детский труд	любые виды работ и деятельности, которые в психическом, физическом, социальном или моральном отношении сопряжены с опасностью для детей или причинением вреда детям, лишают их возможности получить образование, а также препятствуют их благополучию и всестороннему развитию
Дискриминация	любое различие, исключение, ограничение или предпочтение в правах, основанное на каком-либо признаке, в том числе расе, цвете кожи, поле, языке, религии, сексуальной ориентации, политических и иных взглядах, этнической или социальной принадлежности, имеющее целью и/или следствием уничтожение или умаление признания, пользования или осуществления равенства прав человека и основных свобод
Заинтересованные стороны	физические и юридические лица или группы лиц (работники, клиенты, представители бизнеса, гражданского общества, государственной власти, местных сообществ, профсоюзов и т.д.) в различной степени вовлеченные в деятельность организации, которые влияют на результаты деятельности организации и/или испытывают на себе влияние с ее стороны
Лучшие практики	общепризнанные формы организации и элементы системы управления, которые находят, в том числе, отражение в стандартах ведущих глобальных и отраслевых организаций и инициатив и методиках присвоения рейтингов ведущих мировых рейтинговых агентств
Международный билль о правах человека	совокупность международно-правовых норм, содержащихся во Всеобщей декларации прав человека, Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, а также Международном пакте о гражданских и политических правах и его двух факультативных протоколах
Местные сообщества	сообщество людей, проживающих на территориях в регионах присутствия Компании

Моббинг (буллинг)	повторяющиеся намеренные негативные действия на рабочем месте в отношении одного лица со стороны другого или группы лиц с целью причинения морального или физического вреда, умаления прав, оскорбления или запугивания
Наихудшие формы детского труда	все формы рабства или практика, сходная с рабством, как, например, продажа детей и торговля ими, долговая кабала и крепостная зависимость, а также принудительный или обязательный труд, в том числе принудительная или обязательная вербовку детей для использования их в вооруженных конфликтах; использование, вербовка или предложение ребенка для занятия проституцией, для производства порнографической продукции или для порнографических представлений; использование, вербовка или предложение ребенка для занятия противоправной деятельностью, в частности для производства и продажи наркотиков, как они определены в соответствующих международных договорах; работа, которая по своему характеру или условиям, в которых она выполняется, может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей
Отчет в области устойчивого развития (нефинансовый отчет)	форма отчетной документации, отражающая нефинансовые показатели деятельности организации за отчетный период, инструмент анализа и оценки деятельности организации в экономической, социальной и экологической областях, а также способ информирования заинтересованных сторон о достигнутых результатах. Может быть подготовлен в соответствии с такими общепризнанными международными стандартами и руководствами, такими как Система отчетности GRI, Международный стандарт интегрированной отчетности и другими
Права человека	неотъемлемые права каждого человека, в независимости от его национальности, местожительства, пола, этнической принадлежности, цвета кожи, взглядов, религии, языка или любых других признаков. Все люди в равной степени располагают правами человека, исключая всякого рода дискриминацию. Эти права взаимосвязаны, взаимозависимы и неделимы
Применимое право	система правовых норм, подлежащая применению к соответствующему отношению
Принудительный труд	все виды работ или услуг, которые принудительно требуются от какого-либо лица под угрозой наказания и для выполнения которых названное лицо не предлагало своих услуг добровольно
Стандарты отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности GRI	общепринятые международные стандарты отчетности в области устойчивого развития, включающей экономические, экологические и социальные показатели деятельности организации. Система стандартов включает универсальные и тематические стандарты, а также отраслевые приложения

Устойчивое развитие	<p>«развитие, которое соответствует текущим потребностям, не ставя под угрозу возможность будущих поколений удовлетворять свои потребности». Концепция, разработанная ООН и признающая роль бизнеса в обеспечении устойчивого развития общества.</p> <p>(Доклад Всемирной комиссии по окружающей среде и развитию «Наше общее будущее» (ООН, 1987 г.))</p>
Харассмент	<p>ненадлежащее или нежелательное поведение, которое разумно может быть воспринято как угрожающее, оскорбительное или унижительное для другого лица, имеющее целью запугивание человека, унижение его достоинства или умаление прав, создающее пугающую, враждебную или оскорбительную рабочую атмосферу</p>
Цели устойчивого развития (ЦУР)	<p>17 целей в области устойчивого развития и 169 соответствующих им задач, направленных на устранение коренных причин глобальных проблем и охватывающих три основных аспекта устойчивого развития – экономический рост, социальную интеграцию и охрану окружающей среды, которые должны быть достигнуты к 2030 г.</p> <p>(документ «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года», утвержден Резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН от 25 сентября 2015 г.)</p>
Этичное поведение	<p>поведение лица, полностью соответствующее общепринятым моральным принципам, правилам и нормам поведения, в результате которого не нарушаются и не ограничиваются права и интересы других лиц</p>

АББРЕВИАТУРЫ

GRI	Глобальная инициатива по отчетности (Global Reporting Initiative)
ICMM	Международный совет по горному делу и металлам (International Council on Mining and Metals)
RJC	Совет по ответственной практике в ювелирном бизнесе
WDC	Всемирный алмазный совет
ГА ООН	Генеральная ассамблея Организации Объединенных Наций
КП	Кимберлийский процесс
МОТ	Международная организация труда
ООН	Организация Объединенных Наций
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
ССКП	Схема сертификации Кимберлийского процесса
ЦУР	Цели устойчивого развития ООН

НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

Политика основана на положениях ключевых документов, включая, но не ограничиваясь:

МЕЖДУНАРОДНЫЕ АКТЫ

Организация Объединенных Наций

- Декларация тысячелетия ООН (2000)
- Цели в области устойчивого развития ООН. Преобразование нашего мира: повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года (2015)
- Международный билль о правах человека
- Всеобщая декларация прав человека (1948)
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966)
- Международный пакт о гражданских и политических правах (1966)
- Декларация ООН о ликвидации всех форм расовой дискриминации (1963)
- Декларация ООН о ликвидации всех форм нетерпимости и дискриминации на основе религии или убеждений (1981)
- Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации (1965)
- Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979)
- Конвенция ООН против пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания (1984)
- Конвенция ООН о правах ребенка (1989)
- Конвенция ООН о правах инвалидов (2006)
- Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН (2011)
- Принципы Глобального договора ООН (2004)
- Глобальный план действий ООН по борьбе с торговлей людьми (2010)

Международная организация труда

- Конвенция МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде» (1930)
- Конвенция МОТ № 87 «О свободе объединений и защите прав объединяться в профсоюзы» (1948)
- Конвенция МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949)
- Конвенция МОТ № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951)
- Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958)
- Конвенция МОТ № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» (1973)
- Конвенция МОТ № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» (1975)
- Конвенция МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (1981)
- Конвенция МОТ № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» (1983)
- Конвенция МОТ № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (1999)

Другие документы

- Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий (2011)
- Руководящие принципы ОЭСР должной осмотрительности для ответственного управления цепочками поставок полезных ископаемых из районов, затронутых конфликтом, и районов повышенного риска (2016)
- Глобальная инициатива по отчетности (1997)

Отраслевое регулирование

- Схема сертификации Кимберлийского процесса (2003)
- Руководящие принципы Системы гарантий Всемирного алмазного совета (2020)
- Кодекс ответственной практики Совета по ответственной практике в ювелирном бизнесе (2019)
- Принципы горнодобывающей промышленности Международного совета по горному делу и металлам (2020)

РОССИЙСКИЕ АКТЫ

- Конституция Российской Федерации (1993)
- Федеральный закон № 197-ФЗ «Трудовой Кодекс Российской Федерации» (2001)
- Федеральный закон № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (1996)
- Федеральный закон № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» (1998)
- Федеральный закон № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях» от (1997)

ОПУБЛИКОВАНО АК «АЛРОСА» (ПАО)

© PJSC ALROSA, 1992-2022

КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

АК «АЛРОСА» (ПАО)

115184 Россия, г. Москва

Озерковская наб., д. 24

+7 (495) 620-92-50

+7 (495) 411-75-25

info@alrosa.ru

677018 Россия, Республика Саха (Якутия)

г. Мирный, ул. Ленина, д. 6

+7 (411-3) 63-00-30

mirinfo@alrosa.ru

<http://www.alrosa.ru>