

	АО «АК Алтыналмас»			
Политика	Политика по правам человека АО «АК Алтыналмас»	Код: LLC-PL-0008	Редакция: 1	Лист № 1 из 13
Разработано: Служба комплаенс		Утверждено: Протокол Правления №3108-02 от 31.08.2022		

ПОЛИТИКА
ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА
АО «АК Алтыналмас»
LLC-PL-0008

АО «АК Алтыналмас»
 г. Алматы, 2022 год

	АО «АК Алтыналмас»		LLC-PL-0008
Политика	Политика по правам человека АО «АК Алтыналмас»	Редакция: 1	Лист № 2 из 13

Содержание

1. Общие положения.....	3
2. Нормативные ссылки	3
3. Определения и сокращения	4
3.1. Определения	4
3.2. Сокращения	5
4. Сфера действия	5
5. Основные принципы и положения.....	5
5.1. Обязательства в области прав человека.....	7
5.2. Средства правовой защиты	8
6. Конфиденциальность	9
7. Выполнение и соответствие	9
8. Документирование и архивирование.....	10
9. Связанные документы.....	10
10. Лист согласования	11
11. Лист ознакомления	12
12. Лист внесения изменения	13

	АО «АК Алтыналмас»		LLC-PL-0008
Политика	Политика по правам человека АО «АК Алтыналмас»	Редакция: 1	Лист № 3 из 13

1. Общие положения

1. Настоящая Политика по правам человека АО «АК Алтыналмас» (далее – «Политика») регулирует деятельность АО «АК Алтыналмас» и ее дочерних предприятий (далее – «Общество») в области обеспечения равных прав, охраны труда, свободы объединений, и определяет основные минимальные требования для выявления, предотвращения и отслеживания потенциальных нарушений прав человека. Соблюдение прав человека является актуальной задачей в рамках устойчивого развития и регулируется законодательством Республики Казахстан и международными нормами права.
2. Целями настоящей Политики являются:
 - 1) обеспечение защиты прав человека во всех аспектах деятельности Общества;
 - 2) создание основы для внедрения ответственности Общества за соблюдение прав человека;
 - 3) соблюдение международных норм и принципов в области прав человека;
 - 4) реагирование на ожидания заинтересованных сторон;
 - 5) соблюдение принципов устойчивого развития Environmental, Social, and Governance (далее – «ESG»).

2. Нормативные ссылки

3. При разработке настоящей Политики использованы следующие нормативные документы:
 - 1) Всеобщая декларация прав человека;
 - 2) Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН;
 - 3) Декларации Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда;
 - 4) Конституция Республики Казахстан (далее – «РК»);
 - 5) Глобальный договор ООН;
 - 6) Руководящие принципы в области прав человека международных финансовых институтов, таких как Международная Финансовая Корпорация, Европейский банк реконструкции и развития, Азиатский банк развития;
 - 7) Прочие внутренние нормативные документы Общества.

	АО «АК Алтыналмас»		LLC-PL-0008
Политика	Политика по правам человека АО «АК Алтыналмас»	Редакция: 1	Лист № 4 из 13

3. Определения и сокращения

3.1. Определения

- 1) ESG (Environment, Social and Governance) – принципы устойчивого развития, основанные на защите окружающей среды, создание благоприятных социальных условий, добросовестном отношении с сотрудниками и клиентами и надлежащем корпоративном управлении. Три параметра, в соответствии с которыми Общество обеспечивает управление устойчивым развитием;
- 2) Детский труд - лица моложе 15 (пятнадцати) лет, нанятые и выполняющие работу (согласно Конвенции МОТ №138 «О минимальном возрасте для приема на работу»);
- 3) Дискриминация – ограничение прав человека и/или различное обращение с людьми или социальными группами на основании какого-то признака, включая расы, пола, возраста, религиозных убеждений, этнической принадлежности, социального статуса, сексуальной ориентации, национальности, социального происхождения, материального положения, политических или иных убеждений, инвалидности, места рождения или любых других характеристик;
- 4) Домогательство, харрасмент (англ. harassment) – поведение человека, причиняющее неудобство или даже вред другому человеку, нарушающее неприкосновенность его частной жизни. Домогательство может заключаться как в прямых, так и в косвенных действиях человека, а именно: в физическом нападении или ненужных прикосновениях, в словесных оскорблениях или угрозах, в недоброжелательных замечаниях и грубых шутках, в различных формах инсинуаций или запугивании, в нежелательных письмах или звонках, в показе оскорбительных, унижительных фотографий, в распространении лжи о ком-либо или других подобных действиях;
- 5) Конфликт интересов - любые обстоятельства или ситуации, при которых личная либо материальная заинтересованность влияет (может повлиять) на объективное исполнение им должностных обязанностей;
- 6) Преследование – нежелательное поведение или ограничение в правах, основанное на расе, цвете кожи, религии, поле, национальности, возрасте, инвалидности или генетической информации. Преследование становится незаконным, если терпение оскорбительного поведения становится условием продолжения работы или ограничение в правах является серьезным или достаточно распространенным, чтобы создать рабочую среду, которую разумный человек сочтет запугивающей, враждебной или оскорбительной. Виды преследований - моббинг, буллинг, хейзинг, харрасмен;
- 7) Принудительный труд – выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия);

	АО «АК Алтыналмас»		LLC-PL-0008
Политика	Политика по правам человека АО «АК Алтыналмас»	Редакция: 1	Лист № 5 из 13

- 8) Руководство – круг должностных и иных лиц, которые выполняют высшие управленческие функции. Руководство несет ответственность за общее соблюдение всеми предприятиями Общества настоящей Политики;
- 9) Толерантность – способность без агрессии воспринимать мысли, поведение, формы самовыражения и образ жизни другого человека, которые отличаются от устоявшихся. Декларация о принципах толерантности (ЮНЕСКО, 1995 год).

3.2. Сокращения

- 1) ESG экология (Environmental), социальное развитие (Social), корпоративное управление (Governance);
- 2) МОТ – Международная организация труда;
- 3) ООН – Организация Объединенных Наций;
- 4) РК – Республика Казахстан;
- 5) ЮНЕСКО – Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры.

4. Сфера действия

4. Все принципы, изложенные в настоящей Политике, должны быть соблюдены всеми работниками структурных подразделений Общества.
5. Для юридических лиц 50% (пятьдесят процентов) и более голосующих акций (долей участия), в уставном капитале которых прямо или косвенно принадлежат Обществу на праве собственности (далее «дочерние и зависимые организации»), настоящий документ подлежит к обязательному руководству и использованию путем его принятия в установленном законодательством Республики Казахстан порядке. Любые ссылки на Общество в настоящем документе в одинаковой мере распространяются и на дочерние и зависимые организации Общества и их работников, а также на работников подрядных организаций.

5. Основные принципы и положения

6. Основные принципы соблюдения прав человека:
 - 1) **Уважение к правам человека** - Общество обеспечивает справедливое и уважительное отношение к людям внутри организации, на всех дочерних предприятиях, среди заинтересованных сторон и во всей цепочке поставок.
 - 2) **Здоровье и безопасность** - Общество стремится к созданию наиболее безопасных условий труда для всех работников и подрядчиков, и соблюдает все применимые законы и внутренние требования в области охраны труда и безопасности. Общество стремится внедрять самые высокие стандарты и процедуры в области охраны здоровья и безопасности труда.

	АО «АК Алтыналмас»		LLC-PL-0008
Политика	Политика по правам человека АО «АК Алтыналмас»	Редакция: 1	Лист № 6 из 13

- 3) **Достойное вознаграждение** - Общество стремится обеспечить своим работникам достойное вознаграждение, позволяющее им удовлетворять свои основные потребности и потребности своих семей во всех регионах, в которых осуществляется деятельность.
- 4) **Отказ от дискриминации** - на всех уровнях деятельности Общества предоставляются равные возможности и нетерпимость к дискриминации и к любым притеснениям. Общество обеспечивает рабочие места, свободные от дискриминации и преследований по признаку расы, пола, цвета кожи, национального или социального происхождения, религии, возраста, инвалидности, сексуальной ориентации, гендерной идентичности, семейного положения или любых других статусов.
- 5) **Защита от преследования и домогательства** - Общества не потерпит никаких форм преследования или домогательства и не приемлет физического, словесного, визуального, сексуального и психологического насилия или давления, приводящего к формированию враждебной и небезопасной атмосферы на рабочем месте, опорочению репутации работника, унижению, запугиванию и агрессии. Общество примет все доступные меры для предотвращения, расследования и устранения всех форм преследований и домогательства на рабочем месте.
- 6) **Свобода объединений** - Общество поддерживает отношения, основанные на прозрачности и сотрудничестве, и строго соблюдает право работников на свободу объединений и заключение коллективных договоров.
- 7) **Принудительный труд и торговля людьми** - Общество не приемлет использование любых форм принудительного и подневольного труда, любых форм рабства и торговли людьми. Общество уделяет внимание соблюдению прав детей и молодых работников в ходе всей деятельности, связанной с цепочкой создания ценности. Общество не приемлет использование детского труда. Минимально допустимый возраст работников устанавливается в соответствии с действующим законодательством РК.
- 8) **Взаимодействие с регионами** - Обеспечение тесного взаимодействия с заинтересованными сторонами в регионах, где расположены предприятия Общества. Общество стремится создавать экономические возможности и устанавливать дружеские отношения с местными жителями в регионах, связанных с деятельностью.
- 9) **Выявление воздействия на права человека** - Общество признает необходимость анализа и выявления специфического воздействия на права человека в горнодобывающей отрасли, включая право на благоприятную окружающую среду.
- 10) **Открытость к обратной связи** - создание комплексных механизмов обратной связи, которые позволяют всем заинтересованным сторонам сообщать о любых вопросах, проблемах и нарушениях соблюдая принципы конфиденциальности, не опасаясь предвзятого отношения или преследований.
- 11) **Осведомленность** - повышение осведомленности внутренних и внешних заинтересованных сторон Общества о ключевых принципах прав человека.

	АО «АК Алтыналмас»		LLC-PL-0008
Политика	Политика по правам человека АО «АК Алтыналмас»	Редакция: 1	Лист № 7 из 13

5.1. Обязательства в области прав человека

7. В целях соблюдения установленных принципов в области прав человека Общество и ее работники, поставщики, подрядные организации Общества и их работники обязуются:
 - 1) уважать права человека в соответствии с международными нормами и соблюдать все вышеуказанные принципы;
 - 2) осуществлять мониторинг соблюдения прав человека и отчитываться о воздействии Общества, которое затрагивает права человека;
 - 3) коммуницировать политику заинтересованным сторонам (в т.ч. персоналу и поставщикам);
 - 4) реализовывать программы, направленные на охрану прав человека, которые могут быть затронуты в рамках горнодобывающей отрасли;
 - 5) предоставлять средства возмещения и правовой защиты для устранения или смягчения отрицательного воздействия;
 - 6) проявлять должную осмотрительность в отношении прав человека путем контроля влияния Общества на права человека с составлением соответствующей отчетности;
 - 7) содействовать многообразию и инклюзивности среди работников посредством реализации соответствующих программ;
 - 8) проводить обязательное обучение по правам человека для всех работников Общества;
 - 9) привлекать к ответственности лиц, нарушивших права человека и другие принципы, изложенные в настоящей Политике.
8. Общество определяет следующие непозволительные действия по отношению к окружающим:
 - 1) создание запугивающей, враждебной или изолированной окружающей среды или атмосферы для одного или нескольких работников;
 - 2) любое предвзятое отношение на расовой, этнической, религиозной почве, на основании цвета кожи, национальности или в любой другой форме;
 - 3) необоснованное вмешательство в работу, выполняемую другими;
 - 4) препятствование карьерным перспективам и ожиданиям других лиц исключительно по причине личного предубеждения;
 - 5) создание впечатления у работника о том, что его вынуждают согласиться на сексуальные домогательства;
 - 6) предложение кому-либо личных отношений, неоднократное повторяемое, несмотря на явное неприятие этим человеком подобных отношений и предложений.
9. В Обществе не запрещены отношения между работниками. Однако, работникам, имеющим романтические или сексуальные отношения (особенно между менеджером или руководителем и работником, который прямо или косвенно подчиняется этому лицу), необходимо учитывать, что такие отношения имеют тенденцию создавать

	АО «АК Алтыналмас»		LLC-PL-0008
Политика	Политика по правам человека АО «АК Алтыналмас»	Редакция: 1	Лист № 8 из 13

компрометирующие конфликты интересов. Кроме того, такие отношения могут вызвать у других представление о фаворитизме или предвзятости в решениях о приеме на работу, влияющих на штатного работника. С учетом неравномерного баланса сил в таких отношениях согласие работника является подозрительным и может рассматриваться другими лицами как полученное в результате принуждения или запугивания. Атмосфера, создаваемая подобными проявлениями предвзятости, фаворитизма, запугивания, принуждения или эксплуатации, подрывает дух доверия и взаимного уважения, необходимые для здоровой рабочей среды.

10. В связи с чем, романтические или сексуальные отношения (особенно между менеджером или руководителем и работником, который прямо или косвенно подчиняется этому лицу), начатые с добровольного согласия обоих участников (согласие должно быть дано явно, устно или невербально) не должны конфликтовать с интересами Общества.
11. В случае если у работника возникают сомнения в отношении возможного конфликта интересов, то работник должен немедленно обсудить данный вопрос с уполномоченным работником Службы комплаенс и/или комплаенс менеджером, управляющим директором по правовым вопросам и комплаенсу, и такой конфликт интересов должен быть урегулирован в соответствии с Политикой по урегулированию конфликта интересов у работников и должностных лиц АО «АК Алтыналмас».

5.2. Средства правовой защиты

12. Механизм рассмотрения жалоб:

- 1) Общество следуя международным нормам и стандартам в области прав человека понимает, что любое лицо может подать жалобу о предполагаемом нарушении или о состоявшемся нарушении прав человека. В свою очередь, Общество обеспечивает функционирование формализованных, актуальных и доступных для внешних и внутренних заинтересованных сторон каналов подачи и рассмотрения обращений, жалоб, заявлений, обеспечивающих анонимность и конфиденциальность, непредвзятое рассмотрение, недопущение дискриминации или иных негативных последствий для заявителя и получение обратной связи по результатам. Каждое поступившее сообщение подлежит тщательной проверке.
- 2) В Обществе действует механизм обратной связи и работы с жалобами, чтобы ни один случай возможного несоблюдения прав человека не остался без внимания, был незамедлительно и должным образом расследован уполномоченными лицами Общества в соответствии с Инструкцией по проведению комплаенс-расследований АО «АК Алтыналмас».
- 3) Обращение можно подать:
 - а) позвонив по телефону «Горячей линии» + 8 800 080 98 68 либо,
 - б) отправив сообщение на сайте <https://hihotline.com/>, используя ID компании: 0228-3300-9021-2601 и следуя инструкции или,

	АО «АК Алтыналмас»		LLC-PL-0008
Политика	Политика по правам человека АО «АК Алтыналмас»	Редакция: 1	Лист № 9 из 13

- в) отправив электронное сообщение в Службу комплаенс по электронной почте compliancegroup@altynalmas.kz, либо напрямую позвонив работникам Службы комплаенс, контакты которых размещены на корпоративном сайте Общества <https://www.altynalmas.kz/hotline>.
- 4) Горячая линия и интернет-ресурс обслуживаются независимой компанией, как гарант обеспечения конфиденциальности всех заявлений и доступна 24 (двадцать четыре) часа в сутки, без выходных и имеет многоязыковую поддержку, как при обращениях по телефонной линии, так и через интернет-ресурс.
13. Процесс рассмотрения обращений, жалоб, заявлений регламентирован Положением по оповещению о нарушении этических норм, законодательства и внутренних правил АО «АК Алтыналмас».

6. Конфиденциальность

14. Все жалобы и сообщения рассматриваются в полной конфиденциальности, а информация раскрывается строго по принципу служебной необходимости. Личность подавшего жалобы обычно раскрывается сторонам, участвующим в рассмотрении, и Общество примет соответствующие меры для обеспечения защиты заявителя или информатора от преследований во время и после расследования.
15. Общество призывает заявителей сообщать свои имена, контактную информацию при обращении в службу горячей линии для оказания помощи в дальнейшем расследовании и информирования заявителей о достигнутых результатах. Тем не менее, заявители могут сообщить о фактах нарушения прав человека анонимно, выбор придерживаться анонимности или нет остается на стороне заявителя.

7. Выполнение и соответствие

16. Владельцем настоящей Политики является управляющий директор по правовым вопросам и комплаенсу.
17. Ответственность за исполнение требований настоящей Политики несут:
- 1) Владелец документа несет ответственность за:
 - а) полноту и актуальность настоящей Политики;
 - б) контроль соблюдения требований настоящей Политики;
 - в) ознакомление работников Общества с настоящей Политикой.
 - 2) Руководители структурных подразделений Общества несут ответственность за ознакомление подчиненных работников Общества с настоящей Политикой.
18. Внесение изменений и дополнений в настоящую Политику осуществляется по мере необходимости, но не реже 1 (одного) раза в год, с целью приведения в соответствие

	АО «АК Алтыналмас»		LLC-PL-0008
Политика	Политика по правам человека АО «АК Алтыналмас»	Редакция: 1	Лист № 10 из 13

определенных Политикой бизнес-процессов реальным жизненным условиям и текущим требованиям.

8. Документирование и архивирование

19. Подлинник действующей Политики хранится в системе электронного документооборота и на портале Общества.
20. Подлинник аннулированной или измененной Политики хранится в архиве Общества 3 (три) года после окончания срока действия, аннулирования или замены данного документа.

9. Связанные документы

№	Наименование	Документ
1	Политика по урегулированию конфликта интересов у работников и должностных лиц АО «АК Алтыналмас» LLC-PL-02	 Политика по урегулированию кон
2	Инструкция по проведению комплаенс-расследований АО «АК Алтыналмас» LLC-IN-05	 Инструкция по проведению компла
3	Положение по оповещению о нарушении этических норм, законодательства и внутренних правил АО «АК Алтыналмас» LLC-PLJ-03	 Положение по оповещению о нару