

## **ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА, УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ**

### **1. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ**

1.1. ООО «ПРЕДО»» (далее — Общество) — юридическое лицо, созданное в соответствии с законодательством Российской Федерации, являющееся разработчиком и владельцем настоящей Политики. Для целей настоящей Политики под Обществом понимается непосредственно ООО «ПРЕДО» без его дочерних и зависимых обществ.

1.2. **Деловой партнер** — физическое или юридическое лицо, которое не является участником или сотрудником Общества и с которым Общество заключило либо планирует заключить сделку, включая посредников.

1.3. **Детский труд** — работа, выполняемая лицом, не достигшим возраста, установленного Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.4. **Дискриминация** — ограничение в трудовых правах и свободах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, в соответствии со статьей 3 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.5. **Заинтересованные лица** — физические и юридические лица или группы лиц (сотрудники, деловые партнеры, представители бизнес-сообщества, государственной власти, местных сообществ и др.), которые оказывают влияние на деятельность Общества или подвержены фактическому или потенциальному воздействию со стороны Общества.

1.6. **Коренные малочисленные народы** — народы, проживающие на территориях традиционного расселения своих предков, сохраняющие традиционные образ жизни, хозяйственную деятельность и промыслы, осознающие себя самостоятельными этническими общностями, в соответствии с Федеральным законом от 30 апреля 1999 г. № 82-ФЗ «О гарантиях прав коренных малочисленных народов Российской Федерации».

1.7. **Местное население** — группа лиц, проживающих и/или работающих в регионах ответственности Общества.

1.8. **Права человека** — права и свободы человека и гражданина, гарантированные Конституцией Российской Федерации, общепризнанными принципами и нормами международного права, а также федеральными законами.

1.9. **Принудительный труд** — выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время

как в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работник имеет право на свободный труд.

1.10. **Сотрудники** — физические лица, которые состоят в трудовых отношениях с Обществом. Для целей настоящей Политики Сотрудниками являются все работники и руководители Общества.

1.11. **Регионы ответственности Общества** — населенные пункты, где (или вблизи которых) располагаются производственные предприятия Общества, оказывающие значимое воздействие на окружающую и социальную среду в результате хозяйственной деятельности; в свою очередь население и органы власти территорий оказывают непосредственное влияние на функционирование данных предприятий Общества.

## 2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Настоящая политика в области прав человека, управления персоналом и корпоративной этики (далее — Политика) устанавливает основные принципы деятельности, обязательства и инициативы ООО «ПРЕДО» в области соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, а также подходы к управлению персоналом и корпоративной этике.

2.2. Уважение прав человека является основой корпоративных ценностей Общества. Настоящая Политика формирует единые подходы и требования Общества в области соблюдения прав человека. Принимая Политику, Общество обязуется выполнять ее положения, а также придерживаться основных ценностей, включая этические принципы и стандарты, зафиксированные в Кодексе корпоративной этики ООО «ПРЕДО». При осуществлении деятельности Общество уважает права человека и достоинство Сотрудников, представителей местных сообществ, Деловых партнеров и поставщиков Общества, а также Коренных малочисленных народов.

2.3. Настоящая Политика является основополагающим документом в системе управления Общества в сфере прав человека, управления персоналом и корпоративной этики. Все внутренние политики (включая Политику равных возможностей, Экологическую политику, Кодекс делового партнера и иные) не могут противоречить настоящей Политике. В случае противоречия применяются положения настоящей Политики.

2.4. Цели настоящей Политики:

2.4.1. Закрепление принципов и процедур, направленных на защиту прав человека в соответствии с российским законодательством.

2.4.2. Установление на корпоративном уровне ответственного подхода к защите прав и свобод человека, управлению персоналом и соблюдению корпоративной этики с учетом специфики деятельности Общества.

2.5. Общество подтверждает свою приверженность принципам Социальной хартии российского бизнеса — добровольному стандарту ответственного ведения бизнеса, ориентированному на интеграцию принципов устойчивого развития в корпоративные стратегии, управленческие решения и повседневную деятельность компаний.

2.6. Общество руководствуется положениями ГОСТ Р ИСО 26000-2012 «Руководство по социальной ответственности» в части интеграции принципов социальной ответственности (прозрачность, подотчетность, этичность поведения и пр.) в бизнес-процессы, включая все области активности и уровни управления.

### **3. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ ПОЛИТИКИ**

3.1. Положения Политики применяются ко всем заинтересованным сторонам Общества, включая:

3.1.1. Сотрудников Общества.

3.1.2. Местные сообщества в регионах ответственности Общества.

3.1.3. Деловых партнеров Общества.

3.1.4. Всех субподрядчиков и иных лиц, действующих в цепочке поставок Общества.

3.2. Положения Политики применимы ко всем без исключения бизнес-процессам и видам деятельности, осуществляемым Обществом.

3.3. Политика распространяется на все виды деятельности Общества, включая проектирование, закупки, производство, сбыт, логистику и отношения с конечными потребителями.

### **4. НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА**

4.1. Общество руководствуется федеральным и региональным законодательством Российской Федерации, муниципальными правовыми актами, а также признанными российскими стандартами в области соблюдения прав человека.

4.2. **Разрешение коллизий норм международного и российского права** Общество соблюдает законодательство Российской Федерации, а также законодательство стран, в которых осуществляет свою деятельность (при наличии деятельности за пределами РФ).

В случае противоречия (коллизии) между нормами международного права и российского законодательства Общество руководствуется следующими положениями, установленными правовой системой Российской Федерации:

1. **Верховенство Конституции РФ:** Конституция Российской Федерации имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории Российской Федерации. Законы и иные правовые акты, принимаемые в Российской Федерации, не должны противоречить Конституции Российской Федерации (ч. 1 ст. 15 Конституции РФ).

2. **Приоритет международных договоров РФ:** Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора (ч. 4 ст. 15 Конституции РФ).

3. **Приоритетная юридическая сила международных договоров РФ:** Законы и иные областные нормативные правовые акты не должны

противоречить международным договорам Российской Федерации, заключенным в соответствии с Конституцией Российской Федерации (ст. 5 Федерального закона от 15.07.1995 № 101-ФЗ «О международных договорах Российской Федерации»).

4. **Защита суверенитета и конституционного строя:** В соответствии со статьей 79 Конституции Российской Федерации решения межгосударственных органов, принятые на основании положений международных договоров Российской Федерации в их истолковании, противоречащем Конституции Российской Федерации, не подлежат исполнению в Российской Федерации.

5. **Порядок разрешения вопроса об исполнении решений межгосударственных органов:** Вопрос о возможности или невозможности исполнения в соответствии с Конституцией РФ решения межгосударственного органа по защите прав и свобод человека разрешается Конституционным Судом РФ в установленном порядке (Постановление Конституционного Суда РФ от 14.07.2015 № 21-П). Конституционный Суд РФ проверяет возможность исполнения в соответствии с Конституцией РФ решения межгосударственного органа с точки зрения основ конституционного строя РФ и установленного Конституцией РФ правового регулирования прав и свобод человека и гражданина.

6. **Принцип добросовестности:** В случае неустранимых противоречий между законами разных стран присутствия Общество применяет коллизионные нормы международного частного права и руководствуется принципом добросовестности, стремясь к максимальной защите прав человека в рамках применимого законодательства.

4.3. Положения настоящей Политики разработаны с учетом принципов и норм, изложенных в следующих документах:

4.3.1. Конституция Российской Федерации.

4.3.2. Трудовой кодекс Российской Федерации.

4.3.3. Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

4.3.4. Федеральный закон от 10 января 2002 г. № 7-ФЗ «Об охране окружающей среды».

4.3.5. Федеральный закон от 30 апреля 1999 г. № 82-ФЗ «О гарантиях прав коренных малочисленных народов Российской Федерации».

4.3.6. Федеральный закон от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации».

4.3.7. Социальная хартия российского бизнеса (Российский союз промышленников и предпринимателей).

4.3.8. ГОСТ Р ИСО 26000-2012 «Руководство по социальной ответственности».

## **5. ПОДХОД ОБЩЕСТВА К ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА**

## **5.1. В отношениях с персоналом Общества:**

5.1.1. Выступает за многообразие кадрового состава. Реализуя право на равные возможности и отсутствие дискриминации, Общество осуществляет подбор и наем персонала исключительно на основе собственных требований к квалификации, опыту и конкретным деловым качествам кандидатов. В соответствии со статьей 3 Трудового кодекса РФ каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

5.1.2. Строго соблюдает право Сотрудников на равенство на рабочем месте. Недопустимыми считаются ограничения в трудовых правах по обстоятельствам, которые не связаны с деловыми качествами Сотрудника.

5.1.3. Предоставляет доступную информацию лицам с ограниченными возможностями здоровья о средствах, облегчающих их мобильность, устройствах и ассистивных технологиях, в том числе новых технологиях, а также других формах помощи для создания комфортных и равных условий на рабочем месте. Общество обеспечивает разумное приспособление рабочих мест и процессов в соответствии с требованиями федерального законодательства о занятости населения.

5.1.4. Благодаря действующей в Обществе системе оплаты труда обеспечивает право Сотрудников на справедливое вознаграждение, а также право на равную плату за равный труд с учетом особенностей региона присутствия, в том числе равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности, учитывая их опыт и навыки (статья 132 Трудового кодекса РФ).

5.1.5. Строго соблюдает нормы трудового законодательства в отношении рабочего времени, праздничных дней и оплачиваемого ежегодного отпуска.

5.1.6. Привлекает Сотрудников к труду только с их добровольного согласия. Общество не участвует ни в каких формах использования принудительного труда. Выполнение любой недобровольной работы под угрозой применения какого-либо наказания является недопустимым.

5.1.7. Общество не закупает и не импортирует сырье и материалы из источников, где установлены факты нарушения прав коренных малочисленных народов, и осуществляет контроль Поставщиков в этой части.

5.1.8. Общество не использует детский труд в формах, запрещенных законодательством Российской Федерации. При приеме на работу несовершеннолетних Общество строго соблюдает требования и ограничения, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, включая запрет на привлечение лиц, не достигших возраста 18 лет, к работам с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.1.9. Уважает и гарантирует право Сотрудников на свободу объединений для защиты их интересов, включая право на ведение коллективных переговоров. Это предполагает учреждение или присоединение к профсоюзам и иным представительным организациям (по выбору сотрудника), в том числе с целью обсуждения коллективных договоров для достижения соглашений об условиях труда.

5.1.10. Обеспечивает неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени, защиту персональных данных всех Сотрудников и других заинтересованных сторон в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных». Сотрудники всегда оповещаются о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных; какие бы то ни было аспекты частной жизни Сотрудников не могут быть преданы огласке без их согласия.

5.1.11. Стремится соответствовать самым высоким стандартам в области обеспечения безопасности на производстве и в соответствии с этим предпринимает меры для обеспечения охраны здоровья на рабочем месте. Общество привержено созданию на своих предприятиях безопасной и благоприятной рабочей среды, соответствующей требованиям безопасности и гигиены.

5.1.12. Уважает, гражданские права Сотрудников и признает их право на участие в политической деятельности в качестве частных лиц. Общество не финансирует политическую деятельность и не оказывает поддержку политическим партиям.

5.1.13. Не допускает применения телесных наказаний, психического или физического принуждения, притеснений и насилия по признаку пола, включая сексуальные домогательства или словесное оскорбление Сотрудников.

5.1.14. Общество запрещает любые формы преследования (дисциплинарные взыскания, увольнения, запугивания) в отношении сотрудников и иных лиц, сообщивших о предполагаемом нарушении прав человека, в том числе через службу доверия.

## **5.2. В отношениях с Местным населением и Коренными малочисленными народами в регионах присутствия Общество:**

5.2.1. Признает воздействие своей деятельности на местные сообщества.

5.2.2. С уважением относится к культуре, обычаям и ценностям, характерным для местных сообществ, поддерживает всесторонний и открытый диалог с Местным населением, в том числе с Коренными малочисленными народами, уважает их право на культурное своеобразие и традиционный уклад жизни в соответствии с Федеральным законом от 30 апреля 1999 г. № 82-ФЗ. С целью защиты прав Местного населения перед открытием новых производств, а также при планировании крупных изменений в существующих проектах проводится оценка возможного, в том числе потенциально отрицательного, воздействия данного производства на местное население и окружающую среду. Общество стремится привлекать Сотрудников из Местного населения, а также организовывать их обучение с целью повышения квалификации. Труд Сотрудников из числа Местного населения справедливо оплачивается, что обеспечивает равное вознаграждение за равный труд.

5.2.3. Осознает право Местного населения, включая право Сотрудников и их семей, на благоприятную окружающую среду, закрепленное в статье 42 Конституции Российской Федерации и статье 11 Федерального закона «Об охране окружающей среды», в связи, с чем руководствуется принципами

устойчивого развития и стремится снизить негативное воздействие на природу. Подходы Общества к природоохранной деятельности изложены в Экологической политике.

5.2.4. В случае наличия объектов и ценностей духовного и культурного наследия в области влияния Общества принимает должные меры по сохранению данных объектов и обеспечению права постоянного доступа к таким объектам или ценностям в соответствии с нормами российского законодательства.

5.2.5. Старается не допускать ситуаций, которые могут повлечь за собой вынужденное переселение местных жителей. В случаях, когда это неизбежно, Общество обязуется соблюдать все применимые законы и нормативно-правовые акты, касающиеся переселения местных жителей.

### **5.3. В отношениях с Деловыми партнерами Общество:**

5.3.1. Соблюдает права человека при выборе и взаимодействии с Деловыми партнерами, а также принимает меры для того, чтобы его Деловые партнеры были ознакомлены с настоящей Политикой и разделяли приверженность Общества принципу соблюдения и поддержки прав человека. От Деловых партнеров ожидается особое внимание к их собственным нормам и процедурам, касающимся соблюдения прав человека, в том числе условий труда их Сотрудников. При выборе поставщиков товаров, работ и услуг, деловых посредников, консультантов и др. Общество руководствуется, в частности, их готовностью соблюдать Кодекс делового партнера (далее — «Кодекс») и настоящую Политику.

5.3.2. Выбирает Деловых партнеров исходя из их подтверждения и гарантий соблюдения всех, соответствующих норм права, трудовых прав и прав человека в отношении собственных сотрудников, включая привлекаемых трудовых мигрантов. Деловые партнеры подтверждают и гарантируют уважение личной свободы, прав и достоинства всех сотрудников, справедливое и равноправное обращение, недопущение дискриминации, насилия или притеснения на рабочем месте. Деловые партнеры обязуются уважать право своих сотрудников на создание профсоюзов и присоединение к ним, а также на ведение коллективных переговоров. Они также обязуются соблюдать права местного населения и коренных малочисленных народов при осуществлении производственной деятельности.

5.3.3. Общество распространяет требования настоящей Политики на всю цепочку поставок (включая субподрядчиков и агентов по найму персонала). Деловые партнеры обязаны принимать меры по предотвращению нарушений прав человека их собственными поставщиками и информировать Общество о выявленных рисках.

## **6. ПРАВА ЧЕЛОВЕКА ПРИ ОБЕСПЕЧЕНИИ БЕЗОПАСНОСТИ**

6.1. Защита Сотрудников и сохранность объектов — один из ключевых приоритетов в области безопасности. Общество требует от Сотрудников собственных и привлеченных охранных структур, которые отвечают за вопросы безопасности, обеспечения соблюдения ими права на личную безопасность сотрудников Общества, сотрудников подрядных организаций, Местного населения, а также посетителей.

6.2. Общество принимает все необходимые меры во избежание необоснованного и (или) несоразмерного применения силы со стороны сотрудников охранных структур и не допускает преследования и домогательства в любых формах.

6.3. Общество требует от сотрудников охраняемых объектов, сотрудников подрядных организаций, ведущих работы на территории предприятий и объектов Общества, а также от посетителей неукоснительного соблюдения установленных на объектах правил пропускного и внутриобъектового режимов, а также выполнения законных требований сотрудников охраны.

6.4. Общество требует от всех охранных структур прохождения обучения по правам человека, запрету дискриминации и пропорциональному применению силы. Сотрудники охраны знакомятся с настоящей Политикой под подпись.

## **7. КОНТРОЛЬ И ОТЧЕТНОСТЬ ПО ИСПОЛНЕНИЮ ПОЛИТИКИ**

7.1. Общество проводит мониторинг соблюдения прав человека в рамках Политики для выявления рисков и применения, превентивных мер.

7.2. Общество регулярно взаимодействует с заинтересованными сторонами в целях сбора актуальной информации о вопросах и опасениях, возникающих в области соблюдения прав человека, в том числе через механизмы консультаций, опросов и совместных проверок.

7.3. В Обществе действует конфиденциальная анонимная служба доверия для обращений, связанных с нарушением прав человека. Общество гарантирует конфиденциальность и защиту от преследования для всех заявителей, включая возможность подачи анонимных сообщений. Обращения можно направлять:

7.3.1. по электронной почте ([info@predo.ru](mailto:info@predo.ru));

7.3.2. по телефону 8 (495) 260-07-77 для бесплатных звонков из Москвы или 8 (800) 222-33-12 для звонков из других регионов.

7.4. В случае выявления рисков и/или возникновения нарушений в области прав человека Общество оперативно разрабатывает план мероприятий по устранению негативных последствий, а также предпринимает меры по совершенствованию практик обеспечения защиты прав человека.

7.5. Обеспечение равенства и отсутствия предвзятости в Обществе входит в компетенцию дирекции по персоналу. В случае выявления нарушений Общество обязуется принимать необходимые меры, проводить обучение Сотрудников по борьбе с дискриминацией и защищать потенциальных жертв дискриминации.

7.6. Общество берет на себя обязательство информировать деловых партнеров о принципах защиты прав и свобод человека, принятых Обществом.

Деловым партнерам известно о необходимости соблюдения принципов прав человека, при этом Общество сохраняет за собой право прекращения деловых отношений в случае обнаружения нарушений.

7.7. Ответственность за выполнение Политики возлагается на высшее руководство Общества. Ежегодно на заседании Совета директоров Общества заслушивается отчет о прогрессе в области прав человека, управления персоналом и корпоративной этики.

## **8. ПЕРЕСМОТР И ИЗМЕНЕНИЕ ПОЛИТИКИ**

8.1. Общество обязуется актуализировать Политику на регулярной основе (не реже одного раза в три года), а также внепланово — в случае существенных изменений в деятельности Общества или российского законодательства, а также после выявления системных нарушений прав человека.

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Настоящая Политика на русском языке размещена в открытом доступе на корпоративном сайте ООО «ПРЕДО».

9.2. Общество уважает право заинтересованных сторон на получение достоверных сведений о своей деятельности в области защиты прав человека, управления персоналом и корпоративной этики, в связи с чем отчитывается о своей деятельности в данной области в отчете об устойчивом развитии. Мы открыты для обращений заинтересованных сторон: вопросы, касающиеся содержания и применения настоящей Политики, могут быть направлены нашим специалистам по телефону и электронной почте. Наши контактные данные представлены на официальном сайте ООО «ПРЕДО» в разделе «Контакты».