

**ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ  
«ЗАВОД «ІЗУМРУД»**

**НАКАЗ**

**26.12.2024**

**м. Київ**

**№ 38**

**Про затвердження  
ПОЛІТИКИ З ПИТАНЬ ПРАВ ЛЮДИНИ  
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ЗАВОД «ІЗУМРУД»**

Відповідно до Конституції України, Цивільного кодексу України, Господарського кодексу України, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», інших Законів України, Статуту ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ЗАВОД «ІЗУМРУД» (далі - Товариство), Кодексу корпоративної етики Товариства, Колективного договору Товариства, його внутрішніх положень, інструкцій, правил та інших нормативних документів Товариства, на основі цінностей Товариства, з урахування положень «Міжнародний Біль про права людини», Основної декларації та конвенції Міжнародної організації праці (МОП), відповідних угод та конвенцій Організації Об'єднаних Націй (ООН) з охорони навколишнього середовища, Добровільних принципів з безпеки та прав людини (ДПБПЛ), Керівних принципів ООН із питань бізнесу та прав людини («КП ООН»), Керівних принципів ОЕСР для багатонаціональних підприємств, Керівництва ОЕСР із належної перевірки відповідальної ділової поведінки, Керівництва ОЕСР щодо відповідальності у ланцюжках постачання мінеральної сировини з районів, що постраждали від конфліктів, та районів підвищеного ризику, Стандартів якості роботи Міжнародної фінансової корпорації (МФК) щодо екологічної та соціальної стабільності,

**НАКАЗУЮ:**

1. Затвердити та ввести в дію з 27 грудня 2024 року ПОЛІТИКУ З ПИТАНЬ ПРАВ ЛЮДИНИ ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ЗАВОД «ІЗУМРУД» (далі - Політика).
2. Відділу кадрів та документального забезпечення даний наказ довести до відома всіх Працівників Товариства під особистий підпис (аркуш ознайомлення № 1 Працівників Товариства до даного наказу зберігається у ВКтаДЗ) та здійснити розсилку його по корпоративній пошті керівникам структурних підрозділів Товариства.
3. Якщо Працівник у зв'язку з будь-якими причинами в установленому порядку не ознайомився з Політикою, то це не звільняє його від зобов'язання дотримуватись положень Політики.
4. Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

**Директор**



**Андрій ГОРДІЄНКО**



## **ЗАТВЕРДЖЕНО**

Наказом директора  
ТОВ «ЗАВОД «ІЗУМРУД»  
26.12.024 № 38

### **ПОЛІТИКА З ПИТАНЬ ПРАВ ЛЮДИНИ ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ЗАВОД «ІЗУМРУД»**

#### **1. Вступ**

**ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ЗАВОД «ІЗУМРУД»** (далі — «Товариство») розробило цю політику з питань прав людини (далі — «Політика»), щоб зосередитися на сферах, які було визначено як пріоритетні для бізнесу, і прагне дотримуватися основних прав людини. Політика базується на:

- Міжнародний білль про права людини.
- Основні декларації та конвенції Міжнародної організації праці (МОП) (далі — «Конвенції МОП»).
- Відповідні угоди та конвенції Організації Об'єднаних Націй (ООН) з охорони навколишнього середовища.
- Добровільні принципи з безпеки та прав людини (ДПБПЛ).
- Керівні принципи ООН із питань бізнесу та прав людини («КП ООН»).
- Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних підприємств.
- Керівництво ОЕСР із належної перевірки відповідальної ділової поведінки.
- Керівництво ОЕСР щодо відповідальності у ланцюжках постачання мінеральної сировини з районів, що постраждали від конфліктів, та районів підвищеного ризику.
- Стандарти якості роботи Міжнародної фінансової корпорації (МФК) щодо екологічної та соціальної стабільності.

Вищезазначені конвенції спільно називаються «Конвенціями з прав людини».

Політика формулює зобов'язання Товариства поважати права людини та надавати засоби правового захисту у випадку порушення прав людини відповідно до «КП ООН».

#### **2. Мета**

Метою цієї Політики є встановлення керівних принципів ставлення Товариства, прийняття рішень, визначення дій і поведінки стосовно прав людини. Політика та пов'язані з нею практики будуть посилюватися, оскільки операційні процедури Товариства створюють середовище, в якому повністю дотримуються прав людини, а також гарантується, що Товариство не візьме участь у діяльності, яка прямо чи опосередковано порушує права людини. Ця Політика є основою того, як Товариство керується правами людини в усіх аспектах бізнесу та всіма іншими політиками та кодексами усталеної практики з прав людини, наприклад кодексом корпоративної етики, політикою відповідального постачання, політикою з охорони праці та техніки безпеки, політикою з питань екології, податковою політикою, кадровою політикою тощо.

Товариство зобов'язується доводити цю Політику до відома працівників, громад, постачальників і відповідних внутрішніх і зовнішніх зацікавлених сторін, як мінімум надаючи доступ до оновленої версії Політики у відкритому доступі на корпоративному веб-сайті Товариства. Товариство прагне просувати Політику через адекватні механізми, враховуючи різноманітність і потреби зацікавлених сторін.

#### **3. Сфера застосування**

Товариство поважає права людини (зокрема права наших співробітників, підрядників, працівників, членів громад, де ми працюємо, та будь-яких інших людей).

Ця Політика застосовується до всіх працівників Товариства. Крім того, очікується, що контрагенти Товариства, повністю дотримуватимуться цієї Політики. Товариство залучатиме своїх прямих та



непрямих ділових партнерів, підрядників та постачальників для просування та дій відповідно до цієї Політики.

У процесі реалізації цієї Політики Товариство підпорядковується та зобов'язується дотримуватися законодавства України.

Якщо політика, процедури та зовнішні зобов'язання Товариства охоплюють більше аспектів за вимоги законодавства України, Товариство буде дотримуватися законодавства України, намагаючись дотримуватися прав людини відповідно до Політики.

#### **4. Управління**

Права людини є невід'ємною частиною корпоративних цінностей Товариства, як-от безпека, сталий розвиток, якість і лідерство. Лідерство у сфері безпеки та сталого розвитку є стратегічним пріоритетом для Товариства.

Керівництво Товариства постійно інформуватимуть співробітників Товариства та її ділових партнерів про те, що повага до прав людини та їх захист мають вирішальне значення для успіху Товариства.

Підхід Товариства полягає в тому, щоб покласти відповідальність за повсякденну реалізацію цієї Політики на оперативне керівництво з відповідними корпоративними функціями, що забезпечує підтримку процесів управління ризиками та забезпечення відповідності у формі політик, схем, інструментів і навчання, а також дозволяє виявляти та управляти ризиками у своїй діяльності. Аналогічний підхід використовується для нашого ланцюжка постачання, у якому операційні менеджери несуть відповідальність за щоденний моніторинг і нарощування потенціалу в галузі прав людини, захисту навколишнього середовища та відповідального постачання матеріалів у нашому ланцюжку постачання з відповідними корпоративними функціями, що забезпечують підтримку та співпрацю.

#### **5. Процес дотримання принципів належної перевірки щодо прав людини**

Використовуючи визначення прав людини, наведені вище в Конвенціях про права людини, Товариство активно прагне виявити свої фактичні та потенційні ризики та вплив на права людини у власній діяльності.

Товариство працює над забезпеченням інтеграції принципів належної перевірки щодо прав людини у всю свою організаційну діяльність у рамках структурованого, всеосяжного та пропорційного підходу. Відповідні зацікавлені сторони залучатимуться належним чином і своєчасно з урахуванням їхніх знань, поглядів і сприйняття. Товариство використовуватиме знання та досвід, отримані в ході цього процесу, для постійного вдосконалення управління цими ризиками.

Це досягається шляхом постійного початкового скринінгу для встановлення рівня фактичного або потенційного ризику для прав людини, який надалі проходить більш детальні рівні оцінки ризиків для підтвердження фактичних або потенційних ризиків та впливів на права людини.

Наші зобов'язання щодо захисту персональних даних ґрунтуються на визнанні його основним правом людини. Під час процесу виявлення ризиків ми гарантуємо, що будь-яке використання або обробка персональних даних здійснюватиметься відповідно до вимог законодавства, нормативних актів, внутрішніх політик і за чіткою згодою відповідних осіб. Серйозність впливу ґрунтується на кількості постраждалих людей, типі осіб, які постраждали (прямо та опосередковано), серйозності впливу та обмеженнях відновлення даних осіб, які постраждали, принаймні до того самого стану або еквівалентно їх ситуації до настання негативного впливу. В оцінці ступеня серйозності особлива увага приділяється впливу на права груп людей або груп населення, класифікованих як вразливі групи, наприклад дітей, жінок, корінних народів, осіб з інвалідністю, трудових мігрантів тощо. Особлива увага приділяється визначенню профілактичних заходів. Залучення фактично або потенційно постраждалих людей має вирішальне значення для отримання повної оцінки серйозності.

Товариство підтримуватиме процеси відстеження, моніторингу та оцінки для визначення ефективності наших дій щодо реагування на ризики та вплив на права людини.

#### **6. Компетентність**



З метою підтримання підходу Товариства до прав людини забезпечуватимуться відповідні компетенції та досвід у сфері прав людини шляхом проведення ознайомлення з політикою щодо прав людини для персоналу на ключових посадах. У певних випадках високого ризику Товариство може вирішити залучити відповідних зовнішніх експертів для оцінки ризику та розробки відповідних засобів правового захисту.

Якщо є ознаки порушень правил, керівники повинні повідомити про них та вжити відповідних заходів, де це необхідно, зокрема різних санкцій, як-от звільнення за порушення або недбалість.

## 7. Зобов'язання

Товариство зобов'язується поважати права людини відповідно до КП ООН і має цілі, що наведено далі.

- Уникнення спричинення або сприяння негативному впливу на права людини.
- Запобігання негативному впливу на права людини, пов'язаного з нашими операціями, продуктами або послугами, або його пом'якшення через наші ділові відносини.
- Позитивний внесок у просування прав людини стосовно всіх людей, особливо вразливих груп.

Якщо буде встановлено, що Товариство спричинила або сприяла негативному впливу на права людини, ми будемо намагатися забезпечити або сприяти процесам, що дозволяють отримати відповідний засіб правового захисту, або сприяти співпраці в цій галузі.

### Співробітники

Товариство поважає гідність і права своїх співробітників. Товариство розробляє політику зайнятості з метою досягнення єдиних принципів застосування у всьому світі відповідних аспектів, що містяться в Конвенціях про права людини.

### Місцеві громади

Товариство поважає права людини людей і спільнот, на які впливає наш бізнес, і прагне розвивати розуміння культур, звичаїв і цінностей, які переважають у наших місцевих громадах, будуючи інклюзивний і відкритий діалог, у тому числі з недостатньо представленими та вразливими групами, як-от жінки, діти, люди похилого віку та корінні народи.

### Бізнес-партнери

Товариство визнає потенціальні ризики для прав людини в ланцюжку створення вартості та впроваджуватиме механізми для забезпечення того, щоб наші ділові партнери (тобто клієнти, постачальники, субпідрядники тощо) поважали та підтримували права людини відповідно до нашої політики з питань прав людини та Конвенцій про права людини. Товариство робить це шляхом проведення належної перевірки з питань дотримання прав людини щодо всіх наших ділових відносин за допомогою моніторингу, сертифікації третьою стороною (наприклад, SCS) і договірних положень. Товариство очікує, що всі її ділові партнери також сприятимуть покращенню дотримання прав людини та захисту навколишнього середовища.

### Спеціальні положення

#### Охорона праці та техніка безпеки

Безпека є однією з основних цінностей Товариства. Товариство визнає та підтримує права працівників і підрядників на безпеку й охорону здоров'я на робочому місці та впроваджує позитивну культуру безпеки та робочого середовища, де не буде смертельних випадків і серйозних травм.

#### Сучасне рабство

Товариство не допускає дитячої праці, будь-яких форм примусової, обов'язкової або підневільної праці, торгівлі людьми або будь-якої іншої форми сучасного рабства в рамках своєї діяльності, спільних підприємств і ланцюжків створення вартості. Товариство активно працює над виявленням та усуненням таких порушень.



#### Справедлива, гідна та інклюзивна робота

Інклюзія та різноманітність є важливими та невід'ємними аспектами діяльності Товариства. Товариство поважає й цінує кожного співробітника та прагне створити справедливе, сприятливе та інклюзивне робоче середовище, де люди з різноманітним досвідом і перспективами можуть розвиватися та реалізовувати свій потенціал.

Не допускається незаконна дискримінація за ознакою раси, кольору шкіри, статі, сексуальної орієнтації, віку, релігії, етнічної приналежності, національного або соціального походження, майна, політичних або інших поглядів, інвалідності, місця народження або за будь-якою іншою ознакою, а також будь-яка форма переслідування або поведінки, яка є образливою або принижувальною.

Товариство сприяє створенню робочого середовища, вільного від будь-яких форм переслідування, експлуатації, жорстокого поводження або насильства.

Справедлива практика найму та працевлаштування заохочується з метою забезпечення добровільності роботи в Товариства.

Товариство виплачує конкурентоспроможну заробітну плату і як мінімум прагне забезпечити відповідну компенсацію для кожного працівника. Товариство завжди забезпечуватиме оплату праці на рівні або вище мінімального прожиткового мінімуму.

Товариство дотримуватиметься всіх законів, що стосуються умов працевлаштування, зокрема основного та понаднормового робочого часу, та угод, укладених із представниками її працівників.

#### Свобода об'єднання та ведення колективних переговорів

Товариство поважає та підтримує право працівників на свободу об'єднання та ведення колективних переговорів. Товариство також співпрацює зі своїми субпідрядниками та постачальниками для сприяння реалізації цього принципу.

#### Корінні народи

Товариство сприятиме повній реалізації соціальних, економічних і культурних прав корінних народів та їх соціально-економічному розвитку, поважаючи їхню соціальну та культурну ідентичність, звичаї та традиції, інститути, прагнення та спосіб життя.

#### Доступ до води

Товариство поважає права доступу людей до води, визнаючи його основним правом людини. Товариство буде впроваджувати практики для забезпечення сталого та відповідального управління водними ресурсами на підприємстві. Крім того, якщо наша діяльність може вплинути на доступ працівників і громад до безпечної, прийнятної, доступної за ціною та фізично доступної води в достатній кількості, Товариство працюватиме над пошуком механізмів забезпечення цього доступу.

#### Зони, що постраждали від конфлікту, та зони підвищеного ризику

Товариство зобов'язується поважати верховенство права та не допускати хабарництва, корупції в будь-якій формі або фінансування конфліктів безпосередньо або через наш ланцюжок постачання. Товариство дотримується відповідних санкцій ООН, резолюцій або, де це застосовно, внутрішніх законів, що імплементують такі резолюції.

### 8. Моніторинг, забезпечення та огляд

Товариство здійснює моніторинг дотримання власних зобов'язань у сфері прав людини та охорони навколишнього середовища. З цією метою проводяться регулярні оцінки та перевірки процесу самим Товариством, сторонніми експертами, призначеними керівництвом на основі пріоритету ризиків. Оцінка включає перегляд документів, співбесіди з працівниками тощо. У випадках підозри негайно вживаються заходи для розслідування та з'ясування можливих порушень обов'язків. Товариство може доручати незалежним третім сторонам контроль за дотриманням цієї Політики.



## **9. Комунікація**

Товариство буде постійно повідомляти про зобов'язання щодо Політики всіх працівників, постачальників і зацікавлені сторони, де це необхідно. Комунікація включає загальну підготовку, кампанії з підвищення обізнаності та за необхідності спеціальну підготовку щодо ризиків і впливу на права людини. Товариство очікує, що її постачальники дотримуватимуться аналогічних зобов'язань щодо комунікації.

Крім того, Політика доступна на корпоративному веб-сайті Товариства (<https://www.izumrud.diamonds/>).

## **10. Повідомлення про порушення**

Співробітники, яким стали відомі факти (або ознаки, що вказують на них) про порушення, схилення до порушення положень цієї Політики як співробітниками або представниками Товариства, так і третіми особами, можуть повідомити про це одним з наступних способів:

- безпосереднього керівника, а у разі якщо повідомлення стосується дій безпосереднього керівника, – керівнику вищої ланки;
- залишити повідомлення в Скриньці для анонімних скарг та пропозицій працівників.

Товариство гарантує, що жодного працівника не буде піддано санкціям (у тому числі звільнено, понижено у посаді, позбавлено премії тощо) якщо він повідомив про ймовірний факт порушення даної Політики.

## **11. Перегляд політики**

Товариство періодично переглядатиме цю Політику та дії з її впровадження з метою дотримання її адекватності, застосовності та ефективності. Товариство вітає відгуки та діалог з усіма зацікавленими сторонами.

## **12. Система належної перевірки дотримання прав людини**

Товариство прагне узгодити свою систему належної перевірки дотримання прав людини з Керівними принципами ООН. Проводить комплексну перевірку дотримання прав людини в усіх сферах бізнесу, щоб проактивно та постійно вживати заходів для виявлення, оцінки, припинення, запобігання або пом'якшення фактичних або потенційних ризиків і впливів на права людини.

Це включає відповідальну ведення бізнесу в бізнес-процесах, відстеження і повідомлення про результати діяльності та забезпечує доступ до скарг і засобів правового захисту для людей, які можуть бути потенційно зачеплені в у ланцюжку постачання.

Система належної перевірки дотримання прав людини заснована на Керівних принципах ОЕСР для багатонаціональних підприємств, розробленими на основі Керівних принципів ООН і викладена в Додатку 1, який є невід'ємною частиною цієї Політики.



Додаток 1 до

**ПОЛІТИКИ З ПИТАНЬ ПРАВ ЛЮДИНИ  
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ЗАВОД «ІЗУМРУД»**

**Система належної перевірки дотримання прав людини**

**1. ШЛЯХИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ**

1.1. Для досягнення поставленої мети Товариство планує виявляти небажану поведінку, її різноманітні прояви (форми):

1.1.1. пряму та непряму дискримінацію за ознакою статі, раси, національності, мови, походження, соціального статусу, релігії, вірувань чи переконань, віку, статі, інвалідності, етнічної належності або релігії;

1.1.2. будь-які форми домагань, психологічного насильства, знущань або зловживання службовим становищем, які можуть спричинити нешанобливі відгуки про колегу, образливі слова, що применшують показники ефективності працівника/працівниці, внаслідок чого людина почувається ображеною та оцінює робоче середовище як несприятливе;

1.1.3. сексуальні домагання, які можна трактувати через невідповідні погляди, інтонацію голосу, обговорення тіла людини, порушення особистого простору, навмисний чи ненавмисний фізичний контакт, будь-яку поведінку, що змушує людину почуватися некомфортно;

1.1.4. словесне або письмове приниження (образливі жарти, недоречні коментарі, мова ненависті, плітки, чутки, наклеп тощо);

1.1.5. навмисну ізоляцію чи відсутність співпраці в робочому просторі, відмежування від соціальної активності;

1.1.6. нав'язливе прагнення до спілкування, стеження за людиною або збирання інформації про неї, коли ця інформація не пов'язана з виконанням службових функцій;

1.1.7. загрозову чи іншу залякувальну поведінку, яка має вплив на працівника/працівницю та його/її самовизначення;

1.1.8. невинуватене погіршення умов праці порівняно з іншими працівниками/працівницями;

1.1.9. усі інші випадки, не охоплені цим пунктом, коли нема впевненості в тому, що працівник/працівниця або група працівників/працівниць, їхня діяльність не мають ознак ворожнечі, неетичності, принизливості, агресивності, образливості, зазіхань на честь і гідність іншої особи або іншої групи працівників/працівниць, фізичних чи психологічних залякувань, введення у безпорадний стан працівника/працівниці або групи працівників/працівниць.

1.2. Основні заходи забезпечення Політики в Товаристві включають:

1.2.1. формулювання цілей Політики та їх закріплення в процедурах та інструкціях;

1.2.2. ознайомлення всіх працівників з положеннями Політики та можливими санкціями, що застосовуються при порушенні Політики незалежно від посади та функцій працівника/працівниці;

1.2.3. дотримання правила конфіденційності, встановленого для заохочення працівників та інших сторін до співпраці, підтримка їхнього права на захист за допомогою зовнішніх експертів/експерток.

1.3. Директор Товариства або призначена ним Уповноважена особа координує та відповідає за реалізацію Політики.

**2. ПРОЦЕДУРА ПОДАННЯ СКАРГ**

2.1. Кожен, хто має законне занепокоєння, може вільно висловити його, не боячись наслідків.

2.2. Скарги можна висловити безпосередньо, в усній або письмовій формі, безпосередньому керівнику, керівнику відділу, Уповноваженій особі або директору Товариства або шляхом залишення повідомлення в Скриньці для анонімних скарг та пропозицій працівників.

2.3. Скарга, яка подається у письмовій формі, має бути надрукована або написана розбірливим почерком, містити опис порушення права особи із зазначенням моменту часу, коли



сталосся порушення, факти, особи, яка його здійснила, і, за можливості, докази, що підтверджують зміст скарги.

### **3. ПРОЦЕДУРА РЕАГУВАННЯ НА СКАРГИ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ПОЛІТИКИ**

3.1. Особа, яка отримала скаргу про порушення прав людини, у найкоротші строки, але не пізніше п'яти робочих днів з моменту отримання скарги, повинна:

3.1.1. зібрати додаткову інформацію, що стосується скарги, якщо це необхідно, уточнити обставини події;

3.1.2. опитати заявника/заявницю, особу, на яку скаржаться (сторони опитуються окремо), та, якщо необхідно, інших осіб, які можуть надати додаткову інформацію, якщо заявник/заявниця того вимагає;

3.1.3. прийняти рішення про те, чи направити пропозицію щодо подальших дій директору Товариства щодо заявника/заявниці, особи, чії права були порушені, та особи, яка її вчиняє;

3.1.4. направити скаргу та всю зібрану інформацію директору Товариства.

3.2. Директор Товариства зобов'язаний розглянути скаргу особи, яка скаржилася, та:

3.2.1. розпочати процедуру аналізу щодо можливого порушення прав;

3.2.2. ініціювати реінтеграцію постраждалого працівника/працівниці на робочому місці, забезпечуючи захист від неприємних стосунків, або переведення на інше робоче місце;

3.2.3. ініціювати консультації психолога для особи, чії права були порушені;

3.2.4. застосувати дисциплінарне стягнення щодо особи, яка вчинила порушення прав людини;

3.2.5. відхилити скаргу як необґрунтовану.

3.3. Дисциплінарне стягнення.

3.3.1. Товариство може застосувати один з таких заходів стягнення:

- зауваження (усне або письмове);
- безоплатне відсторонення від роботи;
- догана
- звільнення.

3.3.2. Порядок застосування дисциплінарних стягнень:

3.3.2.1. До застосування дисциплінарних стягнень Товариство має отримати від порушника письмові пояснення.

3.3.2.2. За кожне порушення може бути застосоване лише одне дисциплінарне стягнення.

3.3.2.3. При обранні виду стягнення директор Товариства повинен враховувати ступень тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, та попередню роботу працівника/працівниці.

3.3.2.4. Стягнення оголошується в наказі та повідомляється порушнику під розписку.

3.4. Рішення, прийняте Товариством щодо результату розгляду скарги, надсилається скаржнику не пізніше наступного робочого дня після дати його прийняття.

### **4. КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ**

4.1. Кожному заявнику/заявниці, який повідомив про факт порушення прав людини або можливого порушення в майбутньому, товариство гарантує конфіденційність інформації щодо даних про особу заявника/заявниці, а також факту такого повідомлення та відсутність будь-яких негативних наслідків для заявника/заявниці у зв'язку з таким повідомленням про порушення.

4.2. Інформація щодо заявника/заявниці не може бути розкрита без його згоди, крім випадків, встановлених чинним законодавством.

4.3. У разі витоку конфіденційної інформації про заявника/заявниці, всі заходи, спрямовані на уникнення виникнення негативних наслідків для заявника/заявниці, повинні бути негайно прийняті Товариством.

4.4. Заявник/заявниця або член його/її сім'ї не може бути звільнений або примушений до звільнення, притягнутий до дисциплінарної відповідальності чи підданий з боку Товариства



негативних заходах впливу (наприклад, переведення, атестація, зміна умов праці, відмова в призначенні на іншу посаду, скорочення виплати заробітної плати (премії) тощо).

## **5. ВЗАЄМОВІДНОСИНИ З КОНТРАГЕНТАМИ**

5.1. Товариство комунікує з контрагентами про наявність Політики з питань прав людини та вимогу її дотримання. Політика доступна на корпоративному веб-сайті Товариства (<https://www.izumrud.diamonds/>)

5.2. Товариство при здійсненні господарських відносин з контрагентами має включати до договорів/контрактів наступне застереження (переформулювання, уточнення застереження допускається для приведення його у відповідність до характеру здійснення господарської операції, без втрати основного змісту):

«Сторони гарантують дотримання чинного законодавства, що регулює фундаментальні права людини, та гарантують, що їх діяльність не суперечить положенням Загальної декларації прав людини, Міжнародних пактів про права людини та факультативних протоколів до них, Декларації міжнародної організації праці (МОП), основних принципів та прав у світі праці, положенням ратифікованих Україною конвенцій МОП, Міжнародної конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, Базового кодексу Ініціативи з етики у сфері торгівлі (ETI).

Якщо одна із Сторін виявить порушення вказаного зобов'язання, то вона має звернутись до іншої Сторони з вимогою про вжиття заходів для припинення відповідного порушення. Сторони повинні погодити відповідний термін припинення порушення.

У випадку, якщо порушення не буде припинено у встановлений термін і у випадку повторного здійснення порушення, Договір має бути розірвано в односторонньому порядку шляхом письмового повідомлення Сторони, що порушила зобов'язання, про розірвання Договору (із зазначенням причин розірвання) за один місяць до ймовірної дати розірвання. У випадку припинення співпраці за таких підстав, Сторона, що порушила вищевказане зобов'язання, не має права на жодну компенсацію.»

## **6. НАВЧАННЯ**

6.1. З метою вжиття профілактичних заходів для працівників Товариства не рідше одного разу на рік (за потреби) проводиться навчання (тренінг) щодо дотримання прав людини, недопущення та виявлення порушень прав людини.

## **7. МОНІТОРИНГ ЗА ДОТРИМАННЯМ ПОЛІТИКИ**

7.1. Моніторинг дотримання Політики здійснює Уповноважена особа, яка проводить щорічні опитування працівників і збирає дані, які включають, але не обмежуються таким:

7.1.1. кількість та динаміка скарг;

7.1.2. питання, що порушувалися у скаргах (у разі їхньої наявності) стосовно порушень прав людини;

7.2. Узагальнені дані щодо моніторингу з Політики Уповноважена особа доводить до відома директора Товариства.



**ІНСТРУКЦІЯ**  
**до складання повідомлень для**  
**СКРИНЬКИ ДЛЯ АНОНІМНИХ СКАРГ ТА ПРОПОЗИЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ**  
**ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ЗАВОД «ІЗУМРУД»**

За допомогою скриньки для анонімних скарг та пропозицій працівників ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ЗАВОД «ІЗУМРУД» (далі - Товариство) ви можете повідомити свої пропозиції та зауваження щодо діяльності Товариства, а також повідомити про будь-які проблеми.

Повідомлення для скриньки для анонімних скарг та пропозицій працівників:

1. Мають бути надруковані або написані розбірливим почерком.
2. Скарги мають містити всю доступну працівнику інформацію, необхідну для вжиття відповідних заходів щодо розслідування та попередження порушення, ліквідації негативних наслідків, в тому числі: зазначення конкретного порушення (або обставин, які можуть ідентифікувати таке порушення), часу та місця (за можливості) та особи, яка його здійснила.

Усі отримані повідомлення будуть розглянуті, а їх зміст допоможе нам покращити якість роботи та підвищити рівень довіри в Товаристві.

Кожному працівнику, який повідомив про факт порушення, Товариство гарантує конфіденційність та відсутність будь-яких негативних наслідків у зв'язку з таким повідомленням.



ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ЗАВОД «ІЗУМРУД»

АКТ ВИЇМКИ

зі СКРИНЬКИ ДЛЯ АНОНІМНИХ СКАРГ ТА ПРОПОЗИЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ

\_\_\_\_\_ 202\_ року

м. Київ

Комісія в складі:

Голова комісії:

\_\_\_\_\_  
(прізвище, ініціали, посада)

Члени комісії:

\_\_\_\_\_  
(прізвище, ініціали, посада)

\_\_\_\_\_  
(прізвище, ініціали, посада)

Перевірила вміст Скриньки для анонімних скарг та пропозицій працівників і зафіксувала:

|    | Зазначається перелік скарг, пропозицій або «відсутні» |
|----|-------------------------------------------------------|
| 1  | Відсутні.                                             |
| 2  |                                                       |
| 3  |                                                       |
| 4  |                                                       |
| 5  |                                                       |
| 6  |                                                       |
| 7  |                                                       |
| 8  |                                                       |
| 9  |                                                       |
| 10 |                                                       |

Скарги та пропозиції передаються для реєстрації до відділу кадрів та документаційного забезпечення.

Голова комісії

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Члени комісії

\_\_\_\_\_  
(підпис)

\_\_\_\_\_  
(підпис)