

Политика соблюдения прав человека

Письмо нашим заинтересованным сторонам

Одна из самых важных задач ОАО «Энел ОГК-5», как компании, входящей в международную Группу Enel (далее Enel), – отвечать требованиям постоянно изменяющегося мира, в котором все еще существуют значительные культурные, социальные и экономические различия.

В настоящее время Группа Enel осуществляет свою деятельность в Европе, Америке, Азии и Африке, где многие заинтересованные стороны ожидают от нее увеличения их доли в стоимости, создаваемой в результате нашей работы. Такая география присутствия обуславливает необходимость в едином групповом подходе, который должен быть одновременно и глобальным, и локальным, и всегда предусматривать полную ответственностью с нашей стороны.

В ежедневной работе нам помогает важный нормативный документ, который успешно объединил нации с помощью своих безусловных принципов. Речь идет о Всеобщей декларации прав человека. Благодаря этим принципам важность сохранения уважения к правам человека была поставлена выше всех остальных задач, что позволило каждому отдельному человеку стать более осведомленным о значении этих прав конкретно для него, и предоставило возможность в случае несоблюдения прав выдвигать свои претензии и высказывать недовольство в адрес правительства и внутри гражданского общества.

Ценности Группы Enel опираются на основополагающие принципы, предусмотренные ее Кодексом этики, Положением о недопустимости коррупции, моделью полной отчетности (Модель 231 и Руководство 231), а также на наше абсолютное внимание к вопросу безопасности, цель по достижению нулевого показателя несчастных случаев и неизменный приоритет и направленность на вопросы Устойчивого развития. Эти принципы касаются не только каждого человека в компании, но и всех тех, кто работает с нами, а также наших партнеров.

Мы ставим интересы людей превыше всего, серьезно относимся к обеспечению соблюдения неприкосновенности и гарантии фундаментальных прав человека. Мы всегда помнили о необходимости глобального подхода к этим вопросам, поскольку эти ключевые ценности должны быть общими и почитаться каждым. Приверженность этим принципам приводит нас к мысли о том, что одного соблюдения национальных законов недостаточно: мы должны поддерживать эти ценности в рамках роли, выполняемой нами в обществе, независимо от степени, в которой они официально приняты в различных социальных и культурных реалиях нашей жизни. Необходимо постоянно реализовывать и отстаивать права человека в «реальном мире» посредством непрерывного диалога с местным населением, с помощью привлечения к этому процессу людей, способных (в контексте общих ценностей, которые мы все разделяем) выявить особые местные культурные отличия, требования и потребности.

Если мы хотим постоянно и успешно выполнять свои обязательства, нам необходим непрерывный процесс *проверочного контроля*, с помощью которого можно выявлять, предотвращать, смягчать и учитывать потенциальные связанные с правами человека риски и последствия, с которыми может столкнуться такая группа, как наша, в своей повседневной деятельности.

Именно поэтому мы одобряем и придерживаемся Руководящих принципов ООН о ведении бизнеса и соблюдении прав человека.

Посредством утверждения данной Политики соблюдения прав человека Советом директоров ОАО «Энел ОГК-5» мы намерены реализовать подход, который был обозначен Организацией Объединенных Наций: с этого момента «соблюдение, уважение и применение средств защиты прав» становится основными принципами, на которых будет основано согласование и выполнение наших внутренних процессов с целью придания еще большей важности вопросу Устойчивого развития как неотъемлемой составляющей стратегии Группы Enel.

Председатель Совета директоров

ОАО «Энел ОГК-5»

Генеральный директор

ОАО «Энел ОГК-5»

Обязательства Enel по соблюдению прав человека

Настоящим ОАО «Энел ОГК-5», как компания, входящая в группу Enel, обязуется соблюдать данную Политику.

В политике излагаются принципы и ответственность Enel в отношении всех Прав человека и в особенности тех, которые применимы к бизнесу и корпоративной деятельности, осуществляемой работниками Группы Enel SpA и ее дочерними компаниями¹, независимо от того, являются ли они руководящими или рядовыми сотрудниками таких предприятий.

Enel выступает в поддержку соблюдения всех Прав человека в рамках своих деловых отношений² и стремится к тому, чтобы ее подрядчики, поставщики и деловые партнеры придерживались того же, уделяя особое внимание сферам с высоким риском и вероятностью возникновения конфликтных ситуаций.

Настоящая политика утверждена Советом директоров Enel SpA 5 февраля 2013 года.

Международные ссылочные документы

Настоящая Политика поддерживает следующие соглашения международного и европейского права и применяет их основополагающие принципы:

1. Международный билль Организации Объединенных Наций (ООН) о правах человека
 - а) Всеобщая декларация прав человека;
 - б) Международный пакт о гражданских и политических правах;
 - в) Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах.

¹ Далее по тексту под термином «Enel» подразумевается Enel SpA и все ее прямые и не прямые дочерние компании.

² Термин «деловые отношения» включает «отношения с деловыми партнерами и предприятиями в производственно-сбытовой цепочке, а также с любыми другими государственными и негосударственными лицами, прямо связанными с операциями, продукцией или услугами предприятия» (См. Принцип 13 «Руководящие принципы ООН о ведении бизнеса и соблюдении прав человека: выполнение программы «соблюдения, уважения и применения средств защиты прав»).

2. Основные конвенции Международной организации труда (МОТ) - № 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182 – и Декларация о фундаментальных принципах и правах на рабочем месте.
3. Конвенция ООН о правах ребенка.
4. Конвенции МОТ №107 и №169 о правах коренного и другого населения, ведущего племенной и полуплеменной образ жизни в независимых странах.
5. Европейская конвенция о защите прав человека.

Также были приняты во внимание последние редакции следующих стандартов ведения бизнеса и добровольные инициативы:

1. Принципы Глобального Договора ООН;
2. Руководство Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) для транснациональных предприятий;
3. Трехсторонняя декларация принципов, касающихся транснациональных предприятий и социальной политики, МОТ;
4. Руководящие принципы ООН о ведении бизнеса и соблюдении прав человека: выполнение программы «соблюдения, уважения и применения средств защиты прав».

Ссылки на внутренние документы

Следующие внутренние документы Enel связаны с принципами, изложенными в настоящей политике, и подтверждают их:

1. Кодекс этики;
2. Положение о недопустимости коррупции;
3. Организационно-управленческая модель в соответствии с Законодательным декретом №231 от 8 июня 2001 года («Модель 231»);
4. Глобальное рамочное соглашение с международными союзами.

Принципы

Практика найма

Отказ от принудительного или подневольного и детского труда

Enel отказывается от использования любой формы принудительного или подневольного труда³ (в соответствии с определением данного термина в конвенции МОТ №29) и не конфискует денежные средства или документы, удостоверяющие личность, в начале трудовых взаимоотношений с целью удержания работников против их воли.

Enel соблюдает права ребенка и отказывается от использования детского труда согласно определению данного термина в соответствии с действующим законодательством в стране, где осуществляется деятельность, и ни в коем случае не привлекает работников, которые не достигли минимального возраста, установленного Конвенцией МОТ №138.

Уважение к разнообразию и недопущение дискриминации

Группа Enel отвергает любую форму дискриминации⁴ и стремится к обеспечению уважительного отношения к своим сотрудникам и потенциальным работникам в аспекте равнопредставленности, а также к созданию равных возможностей, как в начале трудовых отношений, так и на каждом этапе работы.

Свобода создания ассоциаций и заключения коллективных договоров

Enel признает право своих сотрудников на формирование и участие в организациях, направленных на защиту и поддержку их интересов, и не влияет на принимаемые ими решения. Группа также признает их право на то, чтобы их интересы представляли (в рамках различных рабочих подразделений) профсоюзы или другие лица, избранные в соответствии с законодательством и практикой, действующей в разных странах, где работают сотрудники Группы.

Enel признает важность коллективных договоров как привилегированного инструмента для определения договорных условий работы своих сотрудников, а также для регулирования отношений между руководством и профсоюзами.

Охрана труда и промышленная безопасность

Enel ответственно относится к обеспечению высокого уровня охраны труда и промышленной безопасности на рабочем месте.

³ Принудительный или подневольный труд означает 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 (См. Статью 2.1 Конвенции МОТ №29).

⁴ Термин «дискриминация» включает как прямую, так и непрямую дискриминацию, соответственно:
а) какое-либо разграничение, исключение или предпочтение исходя из расы, цвета кожи, пола, возраста, сексуальной ориентации, религии, политических взглядов, национального или социального происхождения, вследствие чего происходит ликвидация или ограничение равенства возможностей или ухудшение отношения к человеку при найме или выполнении определенных работ;
б) какое-либо разграничение, исключение или предпочтение, вследствие чего происходит ликвидация или ограничение равенства возможностей или ухудшение отношения к человеку при найме или выполнении определенных работ.
(См. Статью 1.1 Конвенции МОТ №111)

Enel поддерживает распространение и укрепление культуры безопасности путем повышения осведомленности о рисках и воспитывает ответственное отношение у всех своих сотрудников, в том числе посредством передачи информации и обучения.

Enel стремится сохранять здоровье и обеспечивать безопасность своих работников, а также интересы других заинтересованных сторон, в частности, за счет использования превентивных мер.

Честные и благоприятные условия труда

В целях обеспечения достойных и благоприятных условий труда Enel отвергает любую форму оскорблений, физического насилия, словесных оскорблений, сексуальных домогательств или психологического воздействия, угроз или запугивания на рабочем месте.

При формировании вознаграждения учитываются принципы честной оплаты труда и выплаты равного вознаграждения для мужчин и женщин за работу одинаковой ценности и сложности на основании объективной оценки труда исходя из объема работ, которые должны быть выполнены (Конвенция МОТ №100). Минимальная компенсация, которую получают сотрудники Группы, не может быть ниже минимального уровня, установленного в коллективных трудовых соглашениях и законодательных нормах, действующих в каждой стране, в соответствии с положениями конвенций МОТ.

Enel также признает важность профессиональной ориентации и обучения для развития трудовых ресурсов и навыков сотрудников путем совершенствования форм вовлеченности и участия сотрудников и их представителей.

Общины/местное население и общество

Соблюдение прав общин/местного населения

Enel придерживается идеи соблюдения прав местного населения и участвует в их реализации, в том числе посредством организации бесплатных профессиональных консультаций. В этом отношении Enel уделяет особое внимание наиболее уязвимым слоям населения, таким как племенные народности и коренные жители⁵, в том числе посредством поддержки местных проектов развития, которые приносят пользу таким сообществам.

В частности, при проектировании и строительстве инфраструктурных проектов Enel в должной степени учитывает (в рамках надлежащих оценок экологического и социального влияния) особенности окружающей среды и соблюдает Права человека на территориях, где реализовываются проекты компании. Если реализация проекта потребует переселения

⁵ Эти термины относятся к:

а) племенным народностям в независимых странах, социальные, культурные и экономические условия которых отличают их от других представителей национального сообщества и статус которых полностью или частично регулируется их собственными обычаями и традициями либо особыми законами или нормами;

б) народности в независимых странах, которые считаются коренным населением по причине того, что являются потомками людей, населивших страну или географический регион, к которому относится страна, во время завоевания или колонизации или установления текущих государственных границ, и которые (независимо от их правового статуса) сохраняют некоторые или все свои социальные, экономические, культурные и политические атрибуты».

(см. Статью 1.1 Конвенции МОТ №169)

местных жителей, компания должна приложить все усилия, чтобы минимизировать влияние, посредством общения с населением и предоставления справедливой компенсации.

Основываясь на Добровольных принципах в области безопасности и прав человека, Enel стремится к обеспечению того, чтобы частные службы безопасности, охраняющие персонал и имущество Группы на рабочих площадках, действовали в соответствии с применимыми национальными законами, нормами и международными стандартами, а также призывает государственные службы безопасности действовать таким же образом.

Enel также активно следит за тем, чтобы ее продукция и услуги не подвергали риску безопасность и репутацию ее потребителей, насколько это возможно обоснованно предвидеть.

Репутация: недопустимость коррупции

Enel признает, что коррупция является одним из тех факторов, которые подрывают доверие к институтам и системе правосудия, негативно сказываются на демократии, этических ценностях, а также благосостоянии и развитии общества, и, следовательно, отвергает коррупцию во всех ее проявлениях, как прямую, так и косвенную.

С этой целью Enel реализует свои основные принципы посредством программы борьбы с коррупцией, которая называется «Положение о недопустимости коррупции»⁶.

Конфиденциальность и обмен информацией

Enel соблюдает конфиденциальность и право на частную жизнь своих заинтересованных сторон и неуклонно следует принципам надлежащего использования информации и данных, предоставляемых ей.

Enel также стремится к обеспечению взаимодействия с учреждениями и коммерческими структурами таким способом, который исключает дискриминацию, демонстрируя уважительное отношение к различным культурам, а также уделяя особое внимание тому, чтобы не оказывать неблагоприятного воздействия на наиболее уязвимые слои населения, например, на детей.

⁶ http://www.enel.com/en-GB/governance/controls/internal_controls/ztc_plan/
<http://www.enel.ru/upload/1010.pdf>

Реализация и мониторинг

В соответствии с положениями «Руководящих принципов ведения бизнеса и соблюдения прав человека: выполнение программы «соблюдения, уважения и применения средств защиты»» настоящий документ представляет собой официальное обязательство в отношении прав человека, которое компания Enel приняла на себя перед своими заинтересованными сторонами.

В целях исполнения обязательств, описанных в настоящем документе, Enel утвердит необходимые процессы контроля⁷, чтобы гарантировать их реализацию и мониторинг с помощью планов действий, основанных на Плана устойчивого развития Enel.

Жалобы: сообщения от заинтересованных сторон

В случае если заинтересованные стороны, будь то сотрудники или внешние заинтересованные лица, решат, что настоящий документ оказывает негативное влияние, они могут сообщить об этом в Подразделение аудита.

Сообщения направляются следующим образом:

- по электронной почте:
audit.coe@enel.com
- обычной почтой по адресу:
ОАО «Энел ОГК-5» — Отдел по внутреннему аудиту
115093, г. Москва, ул. Павловская, д. 7, стр. 1

Сообщения также можно направлять через соответствующие специальные местные каналы связи компаний Enel.

При обработке сообщений Подразделение аудита будет действовать таким образом, чтобы гарантировать защиту отправителей сообщений от любых ответных мер, которые могут вызвать малейшее подозрение в том, что они являются формой дискриминации или наказания по отношению к таким лицам. Помимо этого, гарантируется конфиденциальность в отношении имен отправителей сообщений, если иное не требуется по закону.

В случае если после получения сообщения будет установлен факт нарушения принципов, содержащихся в настоящей Политике, необходимо применить соответствующий регламент, предусмотренный Кодексом этики⁸.

⁷ В рамках Руководящих принципов ведения бизнеса и соблюдения прав человека (принципы 17-21) контроль соблюдения прав человека относится к постоянно действующей системе управления, внедренной на предприятии в соответствии с отраслевыми требованиями и с учетом производственной среды, масштабов предприятия и других факторов, с целью соблюдения прав человека и подтверждения того, что само предприятие не причастно к нарушению таких прав. Этот процесс включает «выявление, предупреждение, смягчение и предоставление отчетности» о потенциальном негативном влиянии, которое может оказывать предприятие.

⁸ Принцип 4.5 Кодекса этики

Задачи Комитета по контролю рисков Enel

Комитет по контролю рисков Enel, проанализировав данную Политику соблюдения прав человека, в дальнейшем будет оценивать любые поправки или объединения настоящего документа с другими, и выносить их на рассмотрение Совета директоров Enel.

Задачи Подразделения по корпоративной социальной ответственности Enel (КСО)

Подразделение КСО выполняет следующие функции:

- планирование и координация процесса осуществления контроля в сотрудничестве с другими подразделениями-участниками данного процесса в рамках их соответствующей сферы ответственности;
- отчетность перед Комитетом по контролю рисков об осуществлении процесса контроля;
- ежегодная отчетность в рамках Отчета об устойчивом развитии Группы о результатах работы Enel в отношении соблюдения обязательств, принятых в настоящем документе.

Пересмотр

Исходя из предложений Комитета по контролю рисков Enel, настоящая Политика будет периодически пересматриваться для того, чтобы обеспечить ее соответствие и эффективную реализацию. Все пересмотренные версии подлежат утверждению Советом директоров Enel.

Обмен информацией и обучение

Политика соблюдения прав человека подлежит распространению среди заинтересованных сторон, как внутри компании, так и за ее пределами, посредством специальных инициатив по передаче и обмену информацией. Необходимо организовать процесс обучения для того, чтобы обеспечить верное толкование Политики всеми сотрудниками Enel.

Определения

Принудительный или подневольный 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.

(Статья 1.1 Конвенции МОТ №111)

Деловые отношения

Отношения с деловыми партнерами и предприятиями в производственно-сбытовой цепочке, а также с любыми другими государственными и негосударственными лицами, прямо связанными с операциями, продукцией или услугами предприятия».

(Принцип 13 «Руководящие принципы ООН о ведении бизнеса и соблюдении прав человека: выполнение программы «соблюдения, уважения и применения средств защиты прав»)

Дискриминация

Термин «дискриминация» включает, как прямую, так и непрямую дискриминацию, соответственно:

- a) какое-либо разграничение, исключение или предпочтение исходя из расы, цвета кожи, пола, возраста, сексуальной ориентации, религии, политических взглядов, национального или социального происхождения, вследствие чего происходит ликвидация или ограничение равенства возможностей или ухудшение отношения к человеку при найме или выполнении определенных работ;
- b) какое-либо разграничение, исключение или предпочтение, вследствие чего происходит ликвидация или ограничение равенства возможностей или ухудшение отношения к человеку при найме или выполнении определенных работ.

(Статья 1.1 Конвенции МОТ №111)

Племенные народности и коренное население

Эти два термина относятся, соответственно, к:

- a) племенным народностям в независимых странах, социальные, культурные и экономические условия которых отличают их от других представителей национального сообщества, и статус которых полностью или частично регулируется их собственными обычаями и традициями либо особыми законами или нормами;
- b) народности в независимых странах, которые считаются коренным населением по причине того, что являются потомками людей, населивших страну или географический регион, к которому относится страна, во время завоевания или колонизации или установления текущих государственных границ, и которые, независимо от их правового статуса, сохраняют некоторые или все свои социальные,

экономические, культурные и политические атрибуты».

(Статья 1.1 Конвенции МОТ №169)

Контроль

В рамках Руководящих принципов ведения бизнеса и соблюдения прав человека (принципы 17-21) контроль соблюдения прав человека относится к постоянно действующей системе управления, внедренной на предприятии в соответствии с отраслевыми требованиями и с учетом производственной среды, масштабов предприятия и других факторов, с целью соблюдения прав человека и подтверждения того, что само предприятие не причастно к нарушению таких прав. Этот процесс включает «выявление, предупреждение, смягчение и предоставление отчетности» о потенциальном негативном влиянии, которое может оказывать предприятие.