

Консолидированный стандарт

Модель управления

Сентябрь 2025 г

Consolidated Mining Standard Initiative



RESPONSIBLY
PRODUCED
COPPER



ICMM



WORLD
GOLD
COUNCIL

Отказ от ответственности за перевод:

Этот документ был переведен с английского языка.

В случае сомнений и в целях единообразного толкования, обратитесь к оригинальной версии на английском языке.

Консолидированный стандарт:

Модель управления

Сентябрь 2025 г.

В этом документе подробно изложена модель управления для Юридического лица, которое будет продвигать работу, связанную с Консолидированным и связанные виды деятельности по ответственным цепочкам создания стоимости металлов и полезных ископаемых. Он заменяет проект, вынесенный на общественное обсуждение в октябре 2024 года. Вклад заинтересованных и затронутых сторон и правообладателей помог сформировать модель управления.

Он включает в себя подробную информацию по следующим вопросам:

1. Каково видение?
2. Каков мандат Юридического лица для реализации этого видения?
3. Какими принципами руководствовались при разработке модели управления?
4. Какие ключевые функции должна включать модель управления?
5. Как выглядит общая модель управления?
6. Как будет выглядеть состав Совета?
7. Как будет происходить переход от Совета директоров The Copper Mark
8. Как Совет будет принимать решения?
9. Как будет выглядеть состав комитетов по горнодобывающей промышленности и цепочкам создания стоимости?
10. Как работает делегирование полномочий и каковы будут делегированные обязанности комитетов по горнодобывающей промышленности и цепочкам создания стоимости?
11. Будут ли созданы другие комитеты?
12. Как будет обновляться Совет с течением времени?
13. Какова роль Национальных групп?
14. Что будет дальше?

Consolidated Mining Standard Initiative



RESPONSIBLY
PRODUCED
COPPER



ICMM



WORLD
GOLD
COUNCIL

1. Каково видение?

Наше видение заключается в создании устойчивого общества, основанного на ответственном производстве, снабжении и переработке металлов и полезных ископаемых. Цель состоит в том, чтобы Консолидированный Стандарт был принят широким кругом горнодобывающих компаний — больших и малых, производящих различные виды продукции и в любом регионе — для существенного повышения производительности.

Юридическое лицо, ответственное за Консолидированный Стандарт, будет продвигать ответственную практику по всем цепочкам создания стоимости металлов в рамках своей деятельности для удовлетворения потребностей общества. В качестве такого юридического лица выступит компания The Copper Mark, которая изменит свое нынешнее управление, наименование и сферу деятельности, чтобы внедрить модель управления, изложенную в настоящем документе, и возьмет на себя ответственность за Консолидированный Стандарт Процесс подтверждения и Политику урегулирования претензий.

Ответственная практика предполагает подход к производству металлов и полезных ископаемых на протяжении всего жизненного цикла, который способствует положительному вкладу в общество, устраняет последствия его воздействия на людей и окружающую среду, а также поддерживает прогресс на пути к более многооборотной экономике. Работа четырех партнеров по упрощению текущего ландшафта стандартов добычи полезных ископаемых за счет консолидации существующих стандартов призвана стать катализатором для реализации этого видения.

Основываясь на внедрении Консолидированного Стандарта и более ранних мероприятиях The Copper Mark в отношении меди, молибдена, никеля и цинка, цель состоит в том, чтобы со временем способствовать постоянному совершенствованию экологических, социальных и управленческих практик в цепочках создания стоимости отдельных металлов и в рамках своей деятельности.

Для достижения этой цели необходимо сбалансировать потребности различных заинтересованных сторон, чтобы разработать стандарт, который:

- Достаточно практичен для внедрения значительным числом горнодобывающих компаний.
- Достаточно надежен, чтобы обеспечить эффективное предотвращение и смягчение воздействия горнодобывающей деятельности на общество и окружающую среду, а в случае возникновения неблагоприятных последствий — принятие мер по их устранению.
- Подлежит тщательной проверке для обеспечения уверенности в статусе реализации по каждому объекту в отдельности.
- Прозрачен и понятен в отношении любых претензий, связанных с реализацией.

Мандат юридического лица и его совета заключается в том, чтобы найти правильный баланс в достижении этой цели, учитывая, что стандарт, который не реализуется на широкой основе, не будет способствовать продвижению к достижению этого видения.

2. Каков мандат Юридического лица для реализации этого видения?

Это обусловлено общими целями того, что четыре партнера намеревались достичь. Помимо целей упрощения системы стандартов и поощрения более широкого принятия и внедрения достоверных стандартов, этот Консолидированный Стандарт должен:

- Способствовать повышению производительности на местах, принося пользу заинтересованным сторонам и правообладателям, затронутым горнодобывающей промышленностью.
- Повышать прозрачность в масштабах всего сектора.
- Удовлетворять потребности клиентов, регулирующих органов и других участников цепочки создания стоимости, включая инвесторов, заинтересованные и затронутые стороны, а также правообладателей.
- Обеспечить уверенность потребителей в том, что металлы и полезные ископаемые в продуктах, которые они покупают, были произведены и использованы ответственным образом во всех цепочках создания стоимости.

Для этого требуется юридическое лицо с Секретариатом, которое несет ответственность за реализацию следующих задач:

- Разработка, продвижение и поддержка Консолидированного Стандарта, а также внедрение соответствующего процесса подтверждения, механизма подачи и рассмотрения жалоб¹ и политики заявлений², а также платформы для публичного раскрытия связанной с этим информации (например, о результатах подтверждения).
- Утверждение поставщиков услуг подтверждения, проведение обучения по вопросам подтверждения и создание механизмов контроля качества для поддержки независимого подтверждения, требуемого предприятиями.
- Разработка стратегии, подхода и бизнес-модели цепочки создания стоимости, руководствуясь необходимостью избегать дублирования усилий.
- Стремление к гармонизации и признанию стандартов в цепочках поставок и между секторами.
- Целенаправленные усилия по устранению пробелов в соответствии с рыночными и нормативными требованиями в тех случаях, когда стандарты и системы подтверждения в настоящее время отсутствуют или внедряются.

The Copper Mark будет преобразовано в такое Юридическое лицо. Это позволит использовать навыки, опыт и авторитет The Copper Mark и станет эффективным и действенным способом создания и масштабирования в требуемом темпе, в отличие от создания новой организации с нуля.

¹ Более подробную информацию о механизме подачи и рассмотрения жалоб см. в разделе Процедура подтверждения

² Более подробную информацию см. в Политике заявлений

3. Какими принципами руководствовались при разработке модели управления?

Мы руководствовались набором **Принципов управления**, которые были согласованы между четырьмя партнерами и **Консультативной группой заинтересованных сторон (SAG)** и **Отраслевой консультативной группой (IAG)**, а именно:

- **Инклюзивность:** Учет мнений затронутых групп заинтересованных сторон и правообладателей в процессе принятия решений, в том числе тех, кто непосредственно вовлечен в горнодобывающий сектор.
- **Эффективность:** Возможность обеспечить глобальное внедрение и проверку эффективности на соответствие Консолидированному Стандарту.
- **Доверие:** Способствует признанию Консолидированного Стандарта заинтересованными сторонами, клиентами, политиками и инвесторами.
- **Ориентация на последствия:** Способность оказывать воздействие на последствия при масштабировании.
- **Работоспособность:** Способность обеспечить разумно бережливую структуру для поддержания экономической жизнеспособности и поддержания функционирования Консолидированного Стандарта.
- **Прагматичность:** Возможность опираться на имеющиеся знания, человеческие ресурсы и инфраструктуру партнеров-основателей, в частности, The Copper Mark.

Помимо этих первоначально согласованных принципов управления, SAG и IAG подчеркнули необходимость учета критериев разнообразия при назначении членов Совета и любых связанных с ним комитетов. Это будет включать, помимо прочего, критерии, отражающие гендерный баланс, этническую принадлежность, разнообразие точек зрения (например, коренные народы и трудовые ресурсы), различные размеры организаций, различные географические регионы (и товары для горнодобывающих компаний), а также участие представителей из разных частей цепочки создания стоимости.

Исходя из этого и из принципиальных соображений, четыре партнёра привержены независимому Совету директоров с участием многих заинтересованных сторон. Цель состоит в том, чтобы Совет был назначен до запуска Консолидированного Стандарта.

4. Какие ключевые функции должна включать модель управления?

Принимая во внимание цели того, чего мы пытаемся достичь, видение и руководящие принципы управления, изложенные выше, модель управления направлена следующее (см. Рисунок 1):

- **Отражать участие многих заинтересованных сторон:** Достижение баланса интересов горнодобывающей промышленности и цепочки создания стоимости, а также коммерческих и некоммерческих интересов³ в рамках общей структуры

³ «Коммерческие интересы» в этом контексте относятся к организациям или отдельным лицам, в основном участвующим в предпринимательской деятельности с преимущественно коммерческим мотивом. И наоборот, «некоммерческие интересы» относятся к организациям или отдельным лицам, в основном участвующим в деятельности, которая либо является некоммерческой, либо сосредоточена в первую очередь на достижении общественной выгоды.

Совета, создавая при этом специальные структуры комитетов, в рамках которых могут продвигаться интересы горнодобывающей промышленности и цепочки создания стоимости, а также коммерческие и некоммерческие интересы. Включение производителей металлов и полезных ископаемых в основную производственную цепочку и их заинтересованных сторон признает важность ответственного производства добываемых материалов в качестве основных ресурсов, определяющих всю последующую деятельность в цепочке создания стоимости. Включение компаний цепочки создания стоимости среднего и нисходящего звена и их заинтересованных сторон является признанием важности обеспечения участия участников цепочки создания стоимости.

- **Принять подход, основанный на жизненном цикле:** Для того, чтобы Юридическое лицо могло соответствовать потребностям компаний по всей цепочке создания стоимости, учитывать точки зрения заинтересованных сторон по всей цепочке создания стоимости, правительств и регулирующих органов, заинтересованных в ответственной практике, и, в конечном итоге, обеспечить уверенность потребителей в том, что материалы в продуктах, которые они покупают, были ответственно произведены и использованы по всей цепочке создания стоимости.
- **Уделять особое внимание принятию решений на основе консенсуса:** Предпочтительным вариантом принятия решений Правлением и комитетами является консенсус, чтобы принимаемые ими решения отражали согласованность между точками зрения разных заинтересованных сторон. Если требуется голосование, должна быть обеспечена защита для всех групп в Совете и комитетах, чтобы не принимать решения, которые не пользуются широкой поддержкой всех групп.
- **Использовать имеющийся опыт и авторитет:** Следует отметить институциональный опыт The Copper Mark в области разработки стандартов и надзора за подтверждением, признавая, что этот опыт и возможности трудно создать в новой организации.

Таким образом, модель управления направлена на обеспечение баланса между компаниями и группами заинтересованных сторон в горнодобывающей промышленности и цепочке создания стоимости в Совете, а также на отражение того же баланса в Комитете по добыче полезных ископаемых и Комитете по цепочке создания стоимости.

Рисунок 1 – Ключевые особенности модели управления



5. Как выглядит общая модель управления?

Модель управления включает в себя Совет в составе 17 человек во главе с Независимым председателем. Секретариат несет ответственность за реализацию стратегии и целей «Юридического лица» (см. также раздел 1) и подотчетен Совету. Более подробная информация о Совете и Комитетах приведена в разделах 6 и 9 ниже.

Двумя основными операционными комитетами Совета являются Комитет по горнодобывающей промышленности и Комитет по цепочке создания стоимости (см. Раздел 9). Оба комитета имеют делегированные полномочия в отношении своих соответствующих сфер деятельности (см. Раздел 10). Хотя комитеты подотчетны Совету, ожидается, что они будут тесно сотрудничать с Секретариатом.

Кроме того, предусматривается созыв Национальных групп в стране, где Совет и соответствующие заинтересованные стороны видят в этом ценность и могут обеспечить необходимое финансирование в стране. Наличие Национальной группы не является обязательным, и ее отсутствие не является препятствием для компаний, внедряющих Консолидированный Стандарт. Более подробная информация приведена в разделе 13 ниже.

6. Как будет выглядеть состав Совета?

Юридическое лицо будет иметь Совет директоров, несущий коллективную ответственность за видение, стратегию, управление и ресурсы организации. Текущий Совет директоров The Copper Mark будет развиваться, чтобы в конечном итоге соответствовать формату, описанному ниже, с учетом необходимости обеспечить непрерывность существующего бизнеса. Процесс преобразования действующего Совета директоров The Copper Mark в состав, представленный ниже, описан в Разделе 7.

Совет будет отражать указанный ниже состав, а также набор навыков, необходимых для эффективной работы Совета. Он призван работать в конструктивном ключе и на основе сотрудничества, что будет учитываться при выборе директоров (см. раздел 7).

В частности, в состав Совета войдет Независимый председатель, который в настоящее время не работает в горнодобывающей и металлургической промышленности (и не работал в ней не менее 3 лет) и обладает необходимыми навыками, помогающими урегулировать неизбежные здоровые противоречия между различными группами, представленными в Совете. В каждой из этих четырех групп будет по 4 директора, как показано ниже (см. Рисунок 2):

- **Горнодобывающие компании:** 4 директора от горнодобывающих компаний, внедряющих Консолидированный Стандарт, или их представители. Директора горнодобывающих компаний будут выбраны из числа членов International Council on Mining and Metals (ICMM), Mining Association of Canada (MAC), World Gold Council (WGC) (по одному от каждой членской организации), а один будет выбран International Copper Association (ICA).
- **Заинтересованные стороны горнодобывающей промышленности:** 4 директора из числа заинтересованных сторон и правообладателей, затронутых горнодобывающей промышленностью. Среди них будет один директор от коренных народов, один от профсоюзов, один от социальных/правозащитных организаций и один от экологических организаций, которые будут представлять как местные/региональные, так и глобальные точки зрения. Одно из трех последних мест также в идеале должно быть занято представителем коренного населения.
- **Компании цепочки создания стоимости:** 4 директора от компаний, входящих в цепочку создания стоимости, которые привержены принципам ответственного использования полезных ископаемых и металлов. Среди них будут: две компании, работающие с конечными потребителями, такие как производители оригинального оборудования; одна независимая компания, занимающаяся переработкой, плавкой или рафинированием; и одна компания, занимающаяся производством или изготовлением компонентов (например, фабрикатор).
- **Участники цепочки создания стоимости:** 4 директора от некоммерческих участников цепочки создания стоимости, приверженных принципам ответственных цепочек создания стоимости полезных ископаемых и металлов. Кандидаты будут выдвигаться из двух категорий: (i) международные НПО, многосторонние организации, многосторонние инициативы и представители научных кругов⁴, обладающие опытом в области ответственных цепочек создания стоимости; и (ii) заинтересованные стороны, непосредственно затронутые деятельностью цепочки создания стоимости на среднем и нижнем уровнях, отражающие социальные, общественные, экологические или трудовые вопросы, связанные с этими уровнями. В идеале, должно быть равное представительство по два директора от каждой категории. Однако в состав первоначального совета может войти более двух

⁴ Несколько многосторонних организаций активно участвуют в ответственной добыче полезных ископаемых и в цепочках их добавленной стоимости. Их участие отражает это и обеспечивает межправительственную перспективу в модели управления, признавая непрактичность представительства конкретного правительства.

кандидатов из первой категории, при условии что от каждой группы заинтересованных сторон будет не более одного директора и что заинтересованные стороны, непосредственно затронутые деятельностью цепочки создания стоимости (вторая категория), будут включены при обновлении состава совета (см. раздел 12) и в соответствии со стратегией цепочки создания стоимости.

Дополнительные сведения о качествах и обязанностях членов Совета директоров приведены в Приложении 1. Они призваны служить руководством в процессе отбора кандидатов с целью формирования Совета директоров, действующего на основе взаимного уважения, поддержки и коллегиальности. При отборе новых директоров особое внимание будет уделяться их опыту работы в советах директоров, и при необходимости им будет оказана поддержка, чтобы они могли на равных правах участвовать в работе Совета директоров в качестве полноправных членов.

Участие членов Совета директоров в комитетах по горнодобывающей промышленности и цепочкам создания стоимости

Как видно из рисунка 2, члены совета директоров принимают участие в работе комитета по горнодобывающей промышленности и комитета по цепочкам создания стоимости, что способствует выработке согласованной позиции. По той же причине взаимное участие имеет место между Комитетом по горнодобывающей промышленности и Комитетом по цепочкам создания стоимости.

Вознаграждение членов Совета директоров

Помимо возмещения разумных расходов, члены Совета, не занимающиеся коммерческой деятельностью, будут иметь право на получение гонорара, чтобы стимулировать участие лиц, которые в противном случае могли бы столкнуться с финансовыми ограничениями для участия.

Рисунок 2 – Обзор состава Совета директоров и комитетов



7. Как будет происходить переход от Совета директоров The Copper Mark

Процесс перехода от действующего состава Совета директоров The Copper Mark к составу Совета директоров, описанному в разделе 6 (и на Рисунке 2), отличается для Независимого председателя и четырех групп, представленных в Совете директоров. Директора горнодобывающих компаний будут назначены тремя партнерскими организациями и International Copper Association (1 место). Независимый председатель и три другие группы в Совете директоров будут выбраны на основе открытого процесса публикации и продвижения объявления о приеме заявок на должности в Совете директоров The Copper Mark. В ходе конкурса можно будет напрямую подать заявку или выдвинуть потенциальных кандидатов (при условии их согласия).

Приглашение к подаче заявок будет широко освещаться на информационных ресурсах заинтересованных сторон, при этом будут предприняты конкретные усилия по привлечению потенциальных членов Совета директоров с целью обеспечения гендерного баланса, этнического разнообразия, разнообразия точек зрения (например, коренные народы и трудящиеся), различных размеров организаций, географического разнообразия и участия различных звеньев цепочки создания стоимости.

Чтобы определить предпочтительных кандидатов из числа поданных заявок или полученных назначений, члены SAG и IAG будут работать в подкомитетах по выдвижению кандидатов, созданных Комитетом по выдвижению кандидатов Совета директоров The Copper Mark, который делегирует им ответственность за выбор других членов Совета директоров. Положение о круге полномочий этих подкомитетов по назначениям будет разработано Комитетом по назначениям и согласовано членами SAG и IAG.

Перед созданием подкомитетов по выдвижению кандидатур всем членам SAG и IAG, заинтересованным в работе в Совете, будет предложено отказаться от участия в этом процессе. Более подробная информация приведена ниже. Если со стороны членов SAG и/или IAG будет недостаточный интерес к работе в любом из трёх подкомитетов по назначениям или если среди заинтересованных членов Консультативных групп будет отсутствовать достаточное разнообразие точек зрения, отражающих предполагаемые критерии разнообразия для мест в Совете, на которые проводится набор, то часть членов подкомитетов по назначениям может быть выбрана из Консультативного совета Copper Mark для решения этой задачи.

Члены Совета директоров назначаются индивидуально — у них нет права передавать свои полномочия другим лицам в своей организации. Их основная ответственность как директоров заключается в поддержке работы Совета и реализации видения организации.

Выбор Независимого председателя

Подкомитет SAG и IAG по выдвижению кандидатур (состоящий из 4–8 членов, с равным участием обеих групп и балансом между коммерческими и некоммерческими интересами) работает совместно с партнерами над разработкой критериев отбора Независимого председателя. После достижения соглашения подкомитет осуществляет процесс при административной поддержке The Copper Mark и сторонних рекрутинговых служб, если это

необходимо, рассматривает полученные заявки/кандидатуры, составляет короткий список потенциальных кандидатов, проводит один или два раунда собеседований и добивается более широкой поддержки SAG/IAG в отношении предпочтительного кандидата, которого рекомендует Совету директоров. Если более широкая поддержка не будет получена, альтернативные кандидаты будут предлагаться до тех пор, пока не будет одобрен приемлемый кандидат. Официальное назначение Независимого председателя производит Совет директоров The Copper Mark, который будет руководствоваться рекомендациями подкомитета.

Выбор директоров от заинтересованных сторон в горнодобывающей промышленности и цепочке создания стоимости

Подкомитет SAG по выдвижению кандидатур (состоящий из 3–5 членов, не связанных с коммерческой деятельностью) рассматривает заявки/кандидатуры от заинтересованных сторон из горнодобывающей промышленности и цепочки создания стоимости, составляет короткий список потенциальных кандидатов для каждой группы, проводит один или два раунда собеседований и добивается более широкой поддержки SAG для двух предпочтительных кандидатов на должность каждого директора. Независимый председатель содействует процессу, чтобы Совет директоров в целом обладал необходимыми навыками и разнообразием. Предпочтительные кандидатуры для рекомендации Совету директоров определяются в процессе консенсуса между членами подкомитета и Независимым председателем. Официальное назначение директоров, представляющих интересы участников горнодобывающей промышленности и цепочки создания стоимости, производит Совет директоров The Copper Mark, который будет руководствоваться рекомендациями подкомитета.

Выбор директоров компаний цепочки создания стоимости

Подкомитет SAG по выдвижению кандидатур (состоящий из 3–5 членов, связанных с коммерческой деятельностью) рассматривает заявки/кандидатуры от компаний из цепочки создания стоимости, составляет короткий список потенциальных кандидатов, проводит один или два раунда собеседований и добивается более широкой поддержки SAG для предпочтительных кандидатов. Независимый председатель содействует процессу, чтобы Совет директоров в целом обладал необходимыми навыками и разнообразием. Предпочтительные кандидатуры определяются в процессе консенсуса между членами подкомитета и Независимым председателем. Официальное назначение директоров компаний цепочки создания стоимости производит Совет директоров The Copper Mark, который будет руководствоваться рекомендациями подкомитета.

Выбор директоров горнодобывающих компаний

Три партнера: ICMM, WGC и MAC выдвинут по одному директору горнодобывающих компаний. International Copper Association назначит одного директора горнодобывающей компании⁵. Процесс выбора представителя будет определяться по усмотрению каждого партнера с учетом обеспечения участия различных товаров, географических регионов,

⁵ Некоторые из этих мест потенциально могут быть заняты представителями четырех партнерских организаций.

размеров компаний и критериев разнообразия. Рекомендуется, чтобы один директор в этой группе представлял точку зрения горнодобывающих компаний среднего уровня, а другой — более мелкие горнодобывающие компании. Официальное назначение директоров горнодобывающих компаний производит Совет директоров The Copper Mark, который будет руководствоваться рекомендациями подкомитета.

Сохранение участия действующих членов Совета директоров The Copper Mark

Три директора The Copper Mark продолжают свою работу в течение определенного периода (например, одного срока), чтобы сохранить корпоративную память о процессах Совета директоров и обеспечить непрерывность деятельности. Это также поможет обеспечить успешную трансформацию организации, опираясь на ее существующую инфраструктуру и знания, с должным учетом необходимости для нового Правления сформировать свою собственную идентичность и порядок работы, а также способствовать сплоченности и эффективности. Они займут по одному месту в каждой из следующих трех групп Совета: заинтересованные стороны горнодобывающей промышленности; заинтересованные стороны цепочки создания стоимости; и компании цепочки создания стоимости. Подробную информацию о нынешних директорах The Copper Mark можно найти [здесь](#). После ухода нынешних директоров The Copper Mark из первого состава Совета директоров, его состав будет точно соответствовать описанию в Разделе 6.

Срок полномочий директоров

Срок полномочий директора составляет 3 года и может быть продлен один раз с согласия Совета директоров. В исключительных обстоятельствах Совет директоров может превысить шестилетний срок службы на ограниченный период времени с целью обеспечения хорошей преемственности и непрерывности Совета директоров. Предполагается, что первоначальные назначения будут производиться поэтапно, чтобы обеспечить управляемую ротацию Совета, обеспечивающую преемственность в деятельности организации. Критерии многообразия в соответствии с принципами, изложенными в разделе 2, должны учитываться в процессе назначения членов Совета и его комитетов и будут разработаны в установленном порядке.

8. Как Совет будет принимать решения?

Предполагается, что Совет будет работать конструктивно и совместно для поддержки общих целей Юридического лица. Цель состоит в том, чтобы все решения принимались консенсусом. Чтобы направлять директоров в процессе принятия решений и способствовать высокому уровню добросовестности, им будет рекомендовано следовать добровольному [Кодексу деловой этики для директоров](#), который в настоящее время разрабатывается Институтом директоров Великобритании (UK Institute of Directors).

Голосование рассматривается как крайний метод принятия решений, но когда требуется голосование, пороговым значением будет **70-процентное большинство** (для этого потребуется поддержка решения 12 директорами). Поскольку голосование будет проводиться в порядке исключения, если члены Совета не присутствуют на момент начала голосования, им должна быть предоставлена возможность голосовать офлайн в течение

определенного периода времени, чтобы все Директора могли высказать свое мнение. Кроме того, для проведения голосования потребуются **положительное утверждение** со стороны всех четырех групп, т. е. одобрение по крайней мере трех из четырех Директоров в каждой из 4 групп. Положительно утверждение обеспечит равную защиту интересов всех групп и широкую поддержку всех решений.

Будет установлен кворум. Например, для обеспечения кворума может потребоваться участие не менее 9 членов Совета и председателя, причем не менее 2 членов от каждой группы. Кроме того, будут установлены критерии для отвода Директоров в случае конфликта интересов или предубеждения в отношении конкретного вопроса. Кроме того, сформированный Совет директоров может разработать правила процедуры, руководствуясь рекомендациями ISEAL, чтобы провести различия в требованиях к голосованию по обычным вопросам и тем, которые считаются критическими или фундаментальными для целей Юридического лица.

В целях повышения осведомленности и понимания, а также поддержки равноправного участия в процессе принятия решений, первый состав Совета директоров и будущие директора пройдут обучение по вопросам подходов коренных народов к принятию решений (которое также будет распространено на участников комитетов Совета директоров).

9. Как будет выглядеть состав комитетов по горнодобывающей промышленности и цепочкам создания стоимости?

С момента своего создания Комитеты по горнодобывающей промышленности и цепочке создания стоимости будут отражать равное участие коммерческих и некоммерческих интересов. Оба комитета имеют схожие составы (см. Рисунок 2), которые стремятся сбалансировать точки зрения следующим образом:

- В каждом из них будет по 6 членов от компаний (минимум 1 и максимум 2 из Совета, а остальные будут привлечены Советом).
- Среди членов от горнодобывающих компаний должно быть не менее 2 представителей малых или средних компаний⁶, а среди членов от компаний цепочки создания стоимости — сочетание производителей, переработчиков, независимых изготовителей и компаний, ориентированных на потребителя.
- В каждом из них будет по 6 заинтересованных сторон, затронутых добычей полезных ископаемых или цепочкой создания стоимости (минимум 1 и максимум 2 из Совета, а остальные будут привлечены Советом). В случае добычи полезных ископаемых это должно включать как минимум 2 члена Комитета по коренным народам и 1 члена Комитета по трудовым ресурсам.
- Каждый из них будет состоять из 6 других членов, приверженных ответственной добыче/цепочкам создания стоимости, которые будут набраны Советом директоров.

⁶ С учетом того, что некоторые из этих мест могут быть заняты представителями четырех партнерских организаций

Добавление этих 6 позиций должно поддерживать равное участие коммерческих и некоммерческих интересов.

- К числу других членов могут относиться инвесторы, поставщики финансовых услуг, многосторонние организации, инициативы по ответственной добыче полезных ископаемых или цепочкам создания стоимости, ученые, аналитические центры, международные неправительственные организации, международные организации коренных народов и т. д., проявляющие глубокий интерес и приверженность ответственной добыче полезных ископаемых и цепочек создания стоимости металлов.

Предлагается, чтобы 2 «других члена» каждого Комитета приносили соответствующий опыт и знания в другой Комитет. При формировании комитетов Совет будет стремиться избегать дублирования (и обеспечивать широкое участие заинтересованных сторон). Критерии многообразия, применяемые к Совету, также применяются к выбору членов Комитета.

Комитет будет состоять из Председателя и двух заместителей Председателя, чтобы каждая из трех групп могла участвовать в его работе, при этом каждые три года будет производиться ротация Председателя.

Выбор членов Комитетов по горнодобывающей промышленности и цепочке создания стоимости

Процесс отбора первых членов Комитета по горнодобывающей промышленности и Комитета по цепочке создания стоимости будет сопровождаться Юридическим лицом и будет отражать подходы, аналогичные описанным выше для назначения директоров от горнодобывающих компаний и компаний цепочки создания стоимости. В обоих комитетах будет соблюдаться принцип равного участия коммерческих и некоммерческих интересов, чтобы обеспечить распределение 50 на 50 в каждом комитете.

10. Как работает делегирование полномочий и каковы будут делегированные обязанности Комитетов по горнодобывающей промышленности и цепочкам создания стоимости?

Как отмечалось выше (раздел 5), ожидается, что Совет делегирует полномочия Комитетам по горнодобывающей промышленности и цепочкам создания стоимости в отношении их соответствующих полномочий. Таким образом, Комитеты будут работать на основе частичного делегирования. На практике это означает, что Совет сможет делегировать полномочия по принятию решений Комитетам, сохраняя при этом право принятия окончательных решений в соответствии с требованиями законодательства.

Эта модель позволяет Комитетам по добыче полезных ископаемых и цепочке создания стоимости иметь полномочия по принятию решений в отношении своих соответствующих сфер компетенции, сохраняя при этом уровень защиты членов Совета, которые в конечном итоге несут ответственность за действия Юридического лица. Совет будет иметь право пересмотра всех вопросов. В тех случаях, когда Совет осуществляет свои полномочия по

пересмотру решения Комитета на основании обоснованного суждения, решение или рекомендация Комитета возвращаются в Комитет для повторного рассмотрения.

Комитету по горнодобывающей промышленности будут делегированы следующие полномочия:

- Последовательные и надежные процессы для периодического обновления или разработки Консолидированного Стандарта, процесса подтверждения, механизма рассмотрения жалоб и политики заявлений.
- Предоставление рекомендаций по толкованию Консолидированного Стандарта, подтверждения и других основных элементов системы подтверждения.
- Разработка Положения о круге полномочий для Национальных групп, включая требования к участию многих заинтересованных сторон и правила взаимодействия.
- Рассмотрение заявок от юрисдикций на создание Национальных групп и вынесение рекомендаций по их признанию Совету директоров.

Комитет по цепочке создания стоимости будет иметь следующие делегированные полномочия:

- Первоначальная разработка стратегии, подхода и бизнес-модели цепочки создания стоимости, руководствуясь необходимостью избегать дублирования действий.
- Совершенствование потока данных по всей цепочке создания стоимости и содействие постоянному совершенствованию экологических, социальных и управленческих практик на всех этапах ответственной цепочки создания стоимости полезных ископаемых и металлов.
- Стремление к гармонизации и признанию стандартов в цепочках поставок и между секторами.
- Разработка целенаправленных мер по устранению пробелов в соответствии с рыночными и нормативными требованиями в тех случаях, когда стандарты и системы подтверждения в настоящее время отсутствуют или внедряются.

Процесс принятия решений в Комитетах, вероятно, будет аналогичен процессу принятия решений на уровне Совета. Поэтому цель состоит в том, чтобы все решения принимались консенсусом. Голосование рассматривается как крайний метод принятия решений, но когда требуется голосование, пороговым значением будет 70-процентное большинство (для этого потребуется поддержка решения 13 членами Комитета). Поскольку голосование будет проводиться в порядке исключения, необходимо обеспечить возможность голосовать тем, кто не присутствует, чтобы все члены Комитета могли высказать свое мнение. Кроме того, голосование потребует **положительного утверждения** со стороны четырех членов всех трех групп, чтобы гарантировать, что интересы всех групп в равной степени защищены и что все решения имеют широкую поддержку.

Совет определит, необходим ли кворум членов Комитета и каким он должен быть. Кроме того, критерии отвода членов в случае конфликта интересов или предубеждения в отношении конкретного вопроса, вероятно, будут такими же, как и для Совета.

11. Будут ли созданы другие комитеты?

Совет директоров определит, нужны ли дополнительные комитеты, которые, вероятно, будут включать (как минимум) Комитет по финансам и рискам и Комитет по управлению (см. также Раздел 12), чтобы следить за будущими назначениями в Совет директоров и Комитеты.

12. Каким образом будет обновляться Совет с течением времени?

Процесс обновления первого состава Совета будет осуществляться исходя из следующего:

- Принципы управления, изложенные в Разделе 3 (т. е. инклюзивность, эффективность, доверие, ориентация на последствия, работоспособность, прагматичность и разнообразие).
- Баланс участия между четырьмя группами и постоянное вовлечение различных точек зрения, которые считались важными для процесса (например, трудовые ресурсы, представители коренных народов).
- Устойчивое понимание обязанностей членов Совета директоров в соответствии с Кодексом деловой этики.
- Необходимость баланса между необходимыми навыками/опытом и разнообразием в Совете.

Надзор за его деятельностью будет осуществлять Комитет по управлению Советом директоров (с равным и разнообразным участием) из числа групп, входящих в состав Совета директоров. Он будет включать в себя открытый призыв к заинтересованным сторонам, отвечающим четко определенным требованиям, заменить выбывающего члена (членов) Совета, чтобы заявить о своей заинтересованности. После того как Комитет по управлению определит предпочтительного кандидата (кандидатов), окончательный выбор будет подлежать утверждению Советом.

Директора горнодобывающих компаний будут назначаться в рамках процесса, описанного в Разделе 7, как минимум на два цикла (т.е. на шесть лет). После этого Комитет по управлению проанализирует текущий подход и предложит предпочтительный вариант развития событий на рассмотрение Совета директоров.

Совет директоров также будет периодически анализировать свою собственную эффективность.

13. Какова роль Национальных групп?

Национальные группы будут созываться внутри страны, где Совет и соответствующие заинтересованные стороны видят ценность и могут обеспечить необходимое финансирование внутри страны. Они должны будут придерживаться Положения о круге полномочий (ToR), разработанного Комитетом по горнодобывающей промышленности и утвержденного Советом директоров, в котором изложены минимальные ожидания в отношении участия многих интересов, операционных процедур и прозрачности. Национальные группы могут созываться национальными горнодобывающими ассоциациями, группами Extractive Industries Transparency Initiative (EITI) с участием многих заинтересованных сторон и т. д. при условии соблюдения ТЗ. Национальная группа может:

- Предоставлять интерпретации для конкретной страны исполнителям и поставщикам услуг подтверждения, которые не будут изменять требования Консолидированного Стандарта, включая следующее:
 - Консультации по юрисдикционным рискам, основанным на законодательной базе, а также по эффективности и соблюдению нормативных требований, которые могут помочь в реализации областей деятельности Консолидированного Стандарта.
 - Информация о национальных и местных практиках и обычаях, включая, помимо прочего: признание государством прав коренных народов, законов и обычаев, уважение трудовых прав и коллективных переговоров, а также международных конвенций.
 - Указание на конкретные уязвимые места в стране (например, несанкционированная добыча полезных ископаемых, слабое трудовое законодательство, коррупция и т.д.), а также выделение тех областей Консолидированного стандарта, в которых национальные меры защиты считаются надежными.
 - Поддержка в определении заинтересованных сторон и правообладателей, которые могут иметь право участвовать в процессе обеспечения гарантий на уровне предприятия.
- Обеспечивать площадку для диалога между заинтересованными сторонами по вопросам внедрения Консолидированного Стандарта.
- Обеспечить вовлечение информированных участников для работы в органах управления Юридического лица (Комитеты и Совет директоров) и участия в комитетах для целей оценки соблюдения Стандарта.

Любые рекомендации Национальных групп Поставщикам услуг подтверждения должны быть одобрены Советом директоров Юридического лица и опубликованы на его веб-сайте.

Наличие Национальной группы не является обязательным, и ее отсутствие не является препятствием для компаний, внедряющих Консолидированный Стандарт.

14. Что будет дальше?

После обработки отзывов, полученных в ходе консультационного процесса, и внесения соответствующих изменений в документ по управлению, четыре партнера приступят к реализации модели управления, описанной выше.

Приложение 1. Проект Личные качества и обязанности членов Совета директоров

Совет директоров должен в совокупности обладать необходимым балансом знаний, навыков, опыта, разнообразия и независимости, чтобы он мог объективно и эффективно выполнять свои обязанности.

Кандидаты должны иметь право работать в Совете директоров Юридического лица, которое является компанией с ответственностью, ограниченной гарантией, зарегистрированной в Англии под номером **12370476**. Информация о компании доступна на сайте Регистрационной палаты Великобритании [здесь](#).

Каждый член Совета должен обладать следующими качествами:

- **Энтузиазм:** сильная приверженность видению и целям Юридического лица и искреннее желание, чтобы Юридическое лицо добилось успеха.
- **Знания:** необходимые рабочие знания в области ответственной добычи и/или цепочек создания стоимости полезных ископаемых, что в практическом смысле означает знание и поддержку практики ответственной добычи и внедрения Консолидированного Стандарта и/или цепочек создания стоимости полезных ископаемых.
- **Стратегические цели и лидерство:** сильное желание опираться на видение Юридического лица, чтобы определять направление деятельности и достигать целей Юридического лица.
- **Ответственность:** добросовестное служение интересам и целям Юридического лица, а также интересам всех заинтересованных сторон.
- **Готовность:** наличие достаточного времени для участия в работе Совета и его деятельности.
- **Усердие:** приверженность достижению целей Юридического лица.
- **Опыт работы с несколькими заинтересованными сторонами:** опыт и/или участие в процессах диалога с несколькими заинтересованными сторонами, таких как национальные комиссии по горнодобывающей промышленности, EITI или «Добровольно принятые принципы обеспечения безопасности и прав человека».
- **Коллегиальность:** поддержание искреннего и уважительного отношения к коллегам и их мнениям.
- **Осмотрительность:** сохранение конфиденциальности обсуждений Совета директоров и выражение единой позиции при представлении Юридического лица перед общественностью.
- **Антимонопольное регулирование:** при выполнении своих обязанностей члены не должны обмениваться конфиденциальной или коммерчески чувствительной информацией друг с другом.

Каждый Директор признает, что его или ее основная фидуциарная обязанность заключается в том, чтобы действовать в интересах Юридического лица в целом, а не в интересах Группы заинтересованных сторон, от имени которой этот Директор, возможно, был назначен.

Совет директоров должен обеспечить надлежащее планирование преемственности своих членов и должности председателя.

К обязанностям Совета относятся, помимо прочего, следующие:

- Содействие достижению целей Юридического лица и содействие прогрессу в реализации его приоритетных и вспомогательных функций.
- Выбор, поддержка, вознаграждение и оценка работы Главного исполнительного директора, а также планирование преемственности.
- Определение и периодический пересмотр стратегии Юридического лица, а также отслеживание и оценка результатов деятельности.
- Обеспечение Юридического лица ресурсами, необходимыми для достижения его целей, и поддержка исполнительного руководства в обеспечении ресурсами.
- Обеспечение надежного фидуциарного надзора и финансового управления.
- Понимание профиля рисков Юридического лица, а также анализ и надзор за управлением рисками со стороны Юридического лица.
- Обеспечение соблюдения всех действующих законов, нормативных актов, политик и этических стандартов Юридического лица (включая законы и нормативные акты, а также политику Юридического лица в отношении конфликта интересов и другие политики).
- Утверждение состава Совета директоров и его комитетов, а также определение методов управления.
- Регулярный анализ собственной эффективности.

Каждый член Совета директоров обязан:

- Выполнять основные фидуциарные обязанности: действовать добросовестно и честно; в лучших интересах Юридического лица; и в соответствии с целями, основными приоритетами и вспомогательными функциями Юридического лица, а также в интересах заинтересованных сторон.
- Выделять достаточно времени для участия в работе Совета директоров и его деятельности, а также проявлять преданность и приверженность достижению его целей.
- Проявлять осмотрительность, чтобы сохранить конфиденциальность обсуждений Совета директоров и высказываться единообразно по вопросам, касающимся Юридического лица.
- Руководствоваться добровольным Кодексом деловой этики для директоров, который направлен на обеспечение высокого уровня честности и неподкупности членов Совета директоров.
- Выявлять и привлекать финансовые ресурсы, необходимые Юридическому лицу для достижения его целей.
- Заранее до начала заседаний изучить и проанализировать финансовую отчетность Юридического лица и материалы Совета директоров.
- Использовать связи, сети и ресурсы для разработки коллективных действий по достижению целей Юридического лица.
- Тщательно готовиться к заседаниям Совета директоров, посещать и добросовестно участвовать в них.
- Полноценно участвовать в работе одного или нескольких комитетов Совета директоров.
- Уважать мнения людей, которые предоставляют информацию Совету директоров и делятся с ним своими взглядами и опытом.

Consolidated Mining Standard Initiative



RESPONSIBLY
PRODUCED
COPPER



ICMM



WORLD
GOLD
COUNCIL

miningstandardinitiative.org