



УТВЕРЖДЕНА

Генеральный директор

Шиляев Александр Генрихович

АО «Норильск-Телеком»

«28» мая 2024 г.

ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

АО «Норильск-Телеком»

г. Новосибирск
2024 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Политика в области прав человека АО «Норильск-Телеком» (далее – Политика) является публичным документом, который закрепляет подходы АО «Норильск-Телеком» (далее – Компания) в сфере обеспечения защиты прав человека. В Политике закреплены основополагающие права и свободы человека, которые обязуется уважать Компания, подход Компании к защите прав человека, обязанности работников по соблюдению положений Политики. Настоящая Политика утверждается Генеральным директором.

Политика направлена на содействие в реализации миссии и достижении стратегических целей Компании при строгом соблюдении требований законодательства, высоких стандартов в области прав человека.

Для реализации основных принципов защиты прав человека, установленных настоящей Политикой, в Компании разрабатываются внутренние нормативные и распорядительные документы, регламентирующие деятельность по основным направлениям защиты прав человека и не противоречащие настоящей Политике.

2. ЦЕЛИ ПОЛИТИКИ

- Определение и закрепление основных принципов и обязательств Компании в области соблюдения и защиты прав человека.
- Формирование единого подхода Компании к обеспечению защиты и развитию прав и свобод всех людей, так или иначе связанных с деятельностью Компании.
- Выражение приверженности Компании международным и национальными ценностям, принципам и стандартам в области соблюдения и защиты прав человека.
- Распространение ответственного подхода к защите прав и свобод человека на корпоративном уровне с учетом специфики деятельности бизнеса.

3. ОБЛАСТЬ ДЕЙСТВИЯ ПОЛИТИКИ

Настоящая Политика распространяется на Компанию, внутренние документы которой должны быть согласованы с настоящей Политикой, при условии отсутствия противоречий с применимым законодательством.

4. ПЕРЕСМОТР ПОЛИТИКИ

Настоящая Политика может актуализироваться и пересматриваться с учетом происходящих изменений, а также при обновлении стратегических документов, но не реже одного раза в год.

5. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Дискриминация – несправедливое, предвзятое отношение к человеку, ограничение в правах на основании определенного социокультурного признака.

Заинтересованные стороны – физические и (или) юридические лица, группы лиц, органы государственной власти и общественные организации, средства массовой информации, которые могут испытывать на себе влияние деятельности, производимой продукции или оказываемых услуг и связанных с этих действий Компании.

Принудительный труд – все виды работ или услуг, которые требуются от какого-либо лица под угрозой наказания, для выполнения которых названное лицо не предлагало своих услуг добровольно.

Социокультурные признаки – признаки различия людей, такие как пол, возраст, расовая и этническая принадлежность, язык, религия, убеждения, инвалидность, сексуальная ориентация, образование, семейное положение, беременность и материнство/отцовство, национальное и социальное происхождение, социальный и должностной статус, принадлежность к общественным объединениям или каким-либо социальным группам или иные уникальные различия.

6. СВЯЗАННЫЕ ДОКУМЕНТЫ

При осуществлении Политики Компания придерживается принципов соблюдения, поддержки и содействия развитию прав человека, закрепленных в ряде документов:

6.1. Российские документы

- Законодательные акты Российской Федерации;
- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Семейный кодекс Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Закон РФ от 07.02.1992 № 2300-1 «О защите прав потребителей».

6.2. Международные документы

- Всеобщая декларация прав человека;
- Международный пакт о гражданских и политических правах;
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах;
- Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда»;
- Принципы Глобального договора ООН;
- Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН;
- Конвенция о защите прав человека и основных свобод.

7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА КОМПАНИИ

7.1. Права, связанные с трудовыми отношениями

- Компания обязуется соблюдать права человека в отношении своих работников, включая недопущение дискриминации, запрет на использование детского и принудительного труда.
- Компания предоставляет равные возможности всем претендентам при трудоустройстве и не допускает никакой дискриминации по какому-либо признаку.
- Компания обязуется разрабатывать и соблюдать внутренние нормативные акты, связанные с трудовой деятельностью персонала, включая подбор, найм, оценку, продвижение, развитие, обучение, социальную поддержку, вознаграждение и расторжение трудовых договоров.
- Компания уделяет должное внимание и проводит профилактику по недопущению нарушений прав и свобод человека, сексуальных домогательств, а также

ущемления по национальному, этническому, гендерному, религиозному признаку или из-за сексуальной ориентации.

7.2. Права местных сообществ и коренных народов

- Компания гарантирует, что ее деятельность не приведет к нарушению прав человека в отношении местного населения.
- Компания выражает свою приверженность содействию развитию местного населения, реализовывает инициативы по развитию местных сообществ.
- Компания уважает право всех заинтересованных лиц на получение информации о своей деятельности и гарантирует ведение открытого и прямого диалога с местными сообществами.

7.3. Экономические, социальные и культурные права

- Компания признает и уважает право каждого на достойный уровень жизни для него и его семьи, включая право на доступ к безопасной питьевой воде и санитарным услугам, на непрерывное улучшение условий жизни и на благоприятную окружающую среду.
- Компания признает и уважает права на свободу выражения мнений, создания и участие в ассоциациях, личную неприкосновенность, отсутствие вмешательства в личную и семейную жизнь.
- Компания способствует получению образования работниками и иными заинтересованными сторонами, разрабатывает программы развития навыков и образования работников.

7.4. Охрана труда и обеспечение условий безопасности рабочих мест

- Компания стремится обеспечивать безопасные условия труда и соблюдение соответствующих норм безопасности, стандартов в области здравоохранения, правил и внутренних требований охраны труда для сотрудников всех производственных площадок, и подразделений Компании;
- Компания нацелена на создание и поддержание рабочего пространства, в котором сводится к минимуму риск несчастных случаев, травм и угроз здоровью сотрудников, а также стремится сохранять здоровье и обеспечивать безопасность своих работников, в том числе за счет превентивных мер;
- Компания поддерживает распространение и укрепление культуры безопасности на своих производственных площадках и подразделениях путем повышения осведомленности сотрудников и проводя соответствующее обучение;
- Конечной целью подхода Компании, изложенного в регламентирующих документах в отношении охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, является достижение нулевого травматизма и минимального отрицательного воздействия на экологию городов присутствия Компании.

7.5. Конфиденциальность и обмен информацией

- Компания с уважением относится к частной и семейной жизни своих сотрудников и всех тех, кто только планирует стать ими, и обеспечивает защиту персональных данных всех сотрудников и других заинтересованных сторон.
- Компания всегда сообщает работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных о нем и обязуется не предавать огласке какие бы то ни было аспекты его частной жизни без его согласия.
- Компания ведет деятельность в соответствии с российским законодательством в области защиты персональных данных, а также постоянно исследует международные тренды и лучшие практики в этой области.

7.6. Рабочее время, заработная плата, отпуска

- Действующая на производственных площадках Компании система оплаты труда обеспечивает право работников Компании на справедливое вознаграждение, а также право на равную плату за равный труд с учетом особенностей региона присутствия, в том числе равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности, учитывая их опыт и навыки;
- Компания соблюдает нормы национального и международного права и промышленные стандарты в отношении рабочего времени, праздничных дней и оплачиваемого ежегодного отпуска.

8. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Для реализации принципов, закрепленных в Политике, в Компании действует система управления, которая включает следующие элементы:

- Закрепление ответственности за управление аспектами, связанными с обеспечением и уважением прав человека, недопущением дискриминации.
- Обязательное ознакомление всех сотрудников с настоящей Политикой и обучение сотрудников принципам, закрепленным в настоящей Политике, и подходам к их реализации в рамках повседневной деятельности сотрудников.
- Информирование работников о положениях Политики и об обязанностях по соблюдению ее положений, закрепленных за каждым работником.
- Обеспечение свободного доступа к данной Политике для всех сотрудников Компании и любых внутренних и внешних заинтересованных сторон.
- Соблюдение Политики по отношению ко всем без исключения сотрудникам, а также признание и поддержание прав человека по отношению к контрагентам и бизнес-партнерам Компании.
- Постоянный мониторинг и оценка изменений состояния прав человека в странах и регионах присутствия Компании и обеспечение своевременного учета и внедрения таких изменений в отношении сотрудников Компании.
- Обеспечение работы системы обратной связи в области соблюдения прав человека с целью получения запросов и заявлений заинтересованных сторон в отношении соблюдения прав человека в Компании и своевременного на них реагирования.
- Обеспечение своевременного реагирования на любые случаи нарушения прав человека в Компании и исключение повторения данных случаев в будущем.

9. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛИТИКИ

Компания осуществляет мониторинг эффективности мер, принятых в ответ на возникшие и потенциальные нарушения прав человека применительно к заинтересованным сторонам, на которые оказывает воздействие деятельность или продукция Компании.

10. ИНФОРМИРОВАНИЕ О НАРУШЕНИИ ПОЛИТИКИ

Каждый сотрудник Компании или представитель любой группы заинтересованных сторон, обладающий информацией об известных или подозреваемых нарушениях положений настоящей Политики, может проинформировать об этом соответствующие органы Компании.

Компания обязуется своевременно и всеобъемлюще реагировать на все случаи нарушения положений настоящей Политики, а также проводить профилактические мероприятия для недопущения возникновения таких ситуаций.