

УТВЕРЖДЕНА
приказом АО «ГТЛК»
от «25» апреля 2022 г. № 082
(в редакции приказа АО «ГТЛК»
от «10» июля 2024 г. № 140)

ПОЛИТИКА в области соблюдения прав человека АО «ГТЛК»

1. Общие положения

1.1. Назначение

Настоящая Политика в области соблюдения прав человека АО «ГТЛК» (далее – Политика) определяет цели, задачи, принципы и подходы к соблюдению и защите прав человека акционерным обществом «Государственная транспортная лизинговая компания» (далее – Общество).

1.2. Область применения

Действие настоящей Политики распространяется на взаимоотношения с работниками, деловыми партнерами и местным сообществом во всех сферах деятельности АО «ГТЛК».

Общество стремится к тому, чтобы деловые партнеры АО «ГТЛК»:

- обеспечивали приверженность соблюдению прав человека, закрепленных в законодательстве Российской Федерации, которое включает в том числе общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации;

- поддерживали принципы и подходы Общества к соблюдению и защите прав человека;

- поддерживали высокие стандарты условий для обеспечения здоровья и безопасности людей.

1.3. Нормативные ссылки

Настоящая Политика сформирована в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, а также дополняет и объединяет:

- Кодекс корпоративной этики Общества;

- Положение о комиссии по корпоративной этике и урегулированию конфликта интересов в АО «ГТЛК»;

- Положение о конфликте интересов в АО «ГТЛК»;

- Антикоррупционную политику АО «ГТЛК»;

- Правила внутреннего трудового распорядка АО «ГТЛК»;

- Политику безопасности АО «ГТЛК»;
- Положение об обработке персональных данных в АО «ГТЛК»;
- Порядок приема и рассмотрения в АО «ГТЛК» обращений по телефону доверия.

1.4. Порядок утверждения, внесения изменений и дополнений

Настоящая Политика, все изменения и дополнения к ней утверждаются и вводятся в действие приказом генерального директора Общества.

Срок действия настоящей Политики – с момента введения ее в действие приказом генерального директора до момента прекращения ее действия приказом генерального директора Общества.

2. Определения и сокращения

2.1. Определения:

гендерное равенство – равный правовой статус женщин и мужчин и равные возможности для его реализации, позволяющие лицам обоего пола свободно развивать свои потенциальные способности, умения и навыки для участия в политическом, экономическом, социальном и культурном процессах и освоении их достижений;

деловые партнеры – в целях настоящей Политики к деловым партнерам относятся поставщики, подрядчики, клиенты, имеющие договорные отношения с АО «ГТЛК», а также потенциальные контрагенты;

дискриминация – нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от его пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам;

коррупция – злоупотребление должностным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам Общества в целях получения выгоды в виде денежных средств, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение вышеуказанных деяний от имени или в интересах юридического лица;

местное сообщество – в целях настоящей Политики к местному сообществу относится население, проживающее на территории ведения деятельности АО «ГТЛК»;

права человека – это неотъемлемые права всех лиц, определяемые их принадлежностью к совокупности человеческих личностей. В их основе лежит признание достоинства, присущего человеческой личности, а также свободы

и равенства всех людей. Права человека официально утверждены ООН во Всеобщей декларации прав человека (от 10 декабря 1948 г.) как «основа свободы, справедливости и мира во всем мире»;

принудительный труд – выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия);

работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения и заключившее трудовой договор с Обществом;

ребенок (дети) – лицо (лица) до достижения им (ими) возраста 18 лет (совершеннолетия);

руководящий состав (менеджмент) – генеральный директор, а также иные работники Общества, действия и(или) решения которых оказывают существенное влияние на действия и(или) решения Общества. Перечень должностей, относимых к руководящему составу, утверждается приказом генерального директора.

2.2. Сокращения

ООН – Организация Объединенных Наций.

3. Цель Политики в области соблюдения прав человека

Цель настоящей Политики – обеспечение защиты прав человека в соответствии с принципами и нормами законодательства Российской Федерации, которое включает в том числе общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации на всех этапах осуществления деятельности Общества.

АО «ГТЛК» поддерживает и разделяет положения следующих документов:

- Всеобщая декларация прав человека;
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах;
- Международный пакт о гражданских и политических правах;
- Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда и восемь фундаментальных конвенций Международной организации труда;
- Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН;
- Глобальный договор ООН.

4. Задачи Политики в области соблюдения прав человека

Достижение целей Политики обеспечивается решением следующих задач.

4.1. Обеспечение высокого уровня защищенности персональных данных и исключение случаев нарушения законодательства о персональных данных;

4.2. Непрерывная поддержка культуры полного неприятия коррупции и исключение случаев нарушения антикоррупционного законодательства;

4.3. Сохранение жизни и здоровья работников, обеспечение их безопасности на рабочем месте.

4.4. Создание инклюзивной среды с равными возможностями для каждого работника.

4.5. Реализация активной гендерной политики, направленной на достижение гендерного равенства.

4.6. Недопущение любых форм принудительного труда.

4.7. Недопущение детского труда на работах, на которых запрещается применение детского труда, а также обеспечение соблюдения всех требований, предъявляемых к работодателю при приеме ребенка на работу.

4.8. Совершенствование инструментов, применяемых в Обществе для защиты пострадавших лиц в случае нарушения прав человека.

5. Принципы Политики в области соблюдения прав человека

В своей деятельности Общество руководствуется следующими принципами:

- недопущение дискриминации, равные возможности всем работникам и претендентам на рабочие места;
- запрет на использование принудительного труда;
- запрет на использование детского труда на работах, на которых запрещается применение детского труда;
- обеспечение безопасных и благоприятных условий труда;
- обеспечение справедливой оплаты труда;
- свободы объединения в профсоюзы, ассоциации и права на коллективные договоры;
- защита персональных данных;
- противодействие коррупции;
- предотвращение нарушения или ограничения прав человека в отношении общественности (местного сообщества);
- адаптация существующих условий труда под потребности людей с особенностями здоровья и постепенное расширение возможностей их использования;
- своевременное реагирование на поступившие обращения от заявителей (в соответствии с разделом 7 настоящей Политики).

6. Подходы к соблюдению и защите прав человека

АО «ГТЛК» стремится предотвратить любые нарушения прав человека посредством эффективного управления внутренними процессами.

Соблюдение и защита прав человека обеспечиваются за счет реализации следующих мероприятий:

- доведение Политики в области соблюдения прав человека до сведения всех заинтересованных сторон, в том числе работников, деловых партнеров Общества;
- анализ основных рисков, касающихся соблюдения прав человека;

- регулярное обучение работников принципам соблюдения прав человека;
- проведение оценки воздействия деятельности АО «ГТЛК» на права местного сообщества с целью снижения возможного негативного влияния и рисков;
- своевременное и объективное рассмотрение всех поступивших обращений о допущенных нарушениях прав человека;
- принятие необходимых мер в случае подтверждения факта нарушения прав человека.

7. Гарантии в области соблюдения прав человека и механизм подачи жалоб в случае их нарушения

Настоящей Политикой представлены гарантии того, что АО «ГТЛК» предпримет все усилия по соблюдению и защите прав человека во всех сферах деятельности Общества.

АО «ГТЛК» обязуется принять меры по предотвращению нарушения прав человека, устранению или смягчению последствий неблагоприятного воздействия.

Общество уделяет особое внимание механизмам рассмотрения жалоб и делает все возможное для ведения открытого диалога со своими работниками, деловыми партнерами и местным сообществом.

Подача обращений на нарушение прав человека, а также норм настоящей Политики осуществляется заявителями посредством телефона доверия Общества (через форму сообщения о фактах коррупции и нарушениях прав человека на официальном сайте Общества, по электронной почте doverie@gtlk.ru или линии телефонной связи с городским абонентским номером +7(495) 221-00-30).

Работниками Общества подача указанных обращений по их выбору может также осуществляться по корпоративной электронной почте в адрес непосредственного руководителя, директора по управлению персоналом Дирекции по управлению персоналом или секретаря Комиссии по корпоративной этике и регулированию конфликта интересов в АО «ГТЛК».

8. Ответственность

Руководящий состав (менеджмент) несет ответственность за реализацию настоящей Политики, подавая пример своим поведением и формируя этический стандарт уважения прав человека в АО «ГТЛК».

Все работники Общества в своей деятельности обязаны руководствоваться принципами, изложенными в настоящей Политике.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение положений настоящей Политики работники АО «ГТЛК» могут быть привлечены к ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9. Контроль

Контроль за соблюдением настоящей Политики возлагается на руководителя Аппарата генерального директора.

Ответственность за мониторинг и последующую актуализацию настоящей Политики возлагается на Дирекцию по управлению персоналом. Периодичность ревизии документа – не реже 1 раза в 2 года.