

Приложение № 3
к решению Совета директоров ПАО «Россети Центр»
Протокол от 30.04.2025 № 14/25

**ПОЛИТИКА
В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА
ПУБЛИЧНОГО АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА
«РОССЕТИ ЦЕНТР»**

город Москва,
2025 год

Оглавление

1. Общие положения	3
2. Цель и задачи Политики.....	4
3. Принципы и обязательства Общества в отношении	4
соблюдения прав человека	4
3.2.1. Равные возможности и недопустимость дискриминации.	4
3.2.2. Недопустимость принудительного (обязательного труда) и детского труда.....	4
3.2.3. Недопустимость насилия.	5
3.2.4. Обеспечение охраны труда, производственной и экологической безопасности.	5
3.2.5. Обеспечение благоприятных условий труда.....	6
3.2.6. Уважение культурных особенностей.....	6
3.2.7. Соблюдение прав на свободу собраний и объединений.	6
3.2.8. Обеспечение поддержания и развития многообразия и инклюзивности.	7
4. Механизмы обеспечения соблюдения прав человека	7
4.1.1. Управление рисками в области прав человека.....	7
4.1.2. Обучение в области прав человека.	7
4.1.3. Механизм обратной связи и защиты	8
4.1.4. Информирование и отчетность	9
5. Контроль и ответственность	9
6. Заключительные положения	10
7. Термины, определения и сокращения.....	10

1. Общие положения

1.1. Политика в области прав человека Публичного акционерного общества «Россети Центр» (далее – Политика) является основополагающим внутренним документом Публичного акционерного общества «Россети Центр» (далее – Общество), устанавливающим принципы и обязательства Общества в отношении соблюдения прав человека, а также механизмы и порядок осуществления контроля за их соблюдением.

1.2. Настоящая Политика разработана в соответствии с законодательством Российской Федерации, Политикой в области прав человека ПАО «Россети», Уставом и внутренними документами Общества, а также международными и национальными инициативами в области соблюдения прав человека, охраны труда и здоровья, бизнес-этики.

1.3. Настоящей Политикой Общество подтверждает свою ответственность за соблюдение прав человека, закрепленных в:

- Конституции Российской Федерации;
- Трудовом кодексе Российской Федерации;
- Международном билле о правах человека, включающем в себя Всеобщую декларацию прав человека, Международный пакт о гражданских и политических правах и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах;
- Глобальном договоре и Руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН;
- Декларации ООН о правах коренных народов;
- Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и Конвенции о правах ребенка;
- Основных конвенциях Международной организации труда (МОТ) и Декларации Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда»;
- Социальной хартии российского бизнеса;
- ГОСТ Р ИСО 26000-2012 Руководство по социальной ответственности (ISO 26000:2010).

1.4. Настоящая Политика применяется ко всем без исключения видам деятельности и бизнес-процессам, осуществляемым Обществом.

1.5. Работники Общества обязаны руководствоваться настоящей Политикой.

1.6. Общество призывает своих партнеров, поставщиков и подрядчиков, потребителей и иные заинтересованные стороны соблюдать международно-признанные права человека, придерживаться принципов настоящей Политики и распространить положения настоящей Политики на всех своих работников, партнеров, поставщиков и подрядчиков, потребителей и иные заинтересованные стороны путем внесения соответствующих положений в свои внутренние документы.

1.7. Настоящая Политика, а также изменения в нее утверждаются решением Совета директоров Общества.

2. Цель и задачи Политики

2.1. Целью настоящей Политики является установление единых принципов, подходов и процедур, направленных на защиту прав человека и определение ответственного подхода к защите прав и свобод человека с учетом специфики деятельности Общества.

2.2. Достижение целей Политики обеспечивается решением следующих задач:

- определение основных принципов и обязательств Общества в отношении соблюдения и защиты прав человека;
- определение основных механизмов, обеспечивающих соблюдение и защиту прав человека Обществом;
- выражение приверженности Общества принятым международным и национальным ценностям, принципам и стандартам по соблюдению и защите прав человека.

3. Принципы и обязательства Общества в отношении соблюдения прав человека

3.1. Уважение прав и свобод человека является основой корпоративных ценностей Общества.

3.2. В рамках своей деятельности Общество обязуется следовать следующим принципам и обязательствам.

3.2.1. Равные возможности и недопустимость дискриминации.

Общество не допускает дискриминацию в отношении работников, соискателей, партнеров, поставщиков и подрядчиков, потребителей, акционеров, а также иных заинтересованных сторон Общества по каким-либо признакам, в том числе по признаку расы, пола, возраста, этнической принадлежности или социального происхождения, цвета кожи, языка, ограничений по здоровью, физических и умственных способностей, религии, веры, культуры, социально-экономического статуса, опыта и образования, принадлежности к той или иной политической, религиозной или профсоюзной организации, либо к тому или иному национальному меньшинству.

Каждый работник Общества имеет равные возможности для признания его заслуг (достижений) и карьерного роста (повышения в должности).

3.2.2. Недопустимость принудительного (обязательного труда) и детского труда.

Все виды работ или услуг в Обществе выполняются работниками добровольно в соответствии с требованиями к должности, профессии на условиях, определенных трудовыми договорами, заключенными в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и внутренних документов Общества. Общество гарантирует отсутствие требований к выполнению труда под угрозой наказания или увольнения.

Общество не приемлет использование детского труда. Общество не принимает на работу лиц младше шестнадцати (16) лет. В Обществе внедрены надежные механизмы проверки возраста нанимаемых работников и ни при каких обстоятельствах к работе не привлекаются лица, не достигшие минимального возраста, установленного Трудовым кодексом Российской Федерации.

Общество ожидает, что партнеры, поставщики и подрядчики, потребители и иные заинтересованные стороны ни при каких условиях не будут использовать принудительный (обязательный) или детский труд.

3.2.3. Недопустимость насилия.

Общество не допускает любые проявления физического, вербального или психологического притеснения (насилия), включая сексуальные домогательства, агрессию, злоупотребления или угрозы на рабочем месте со стороны коллег или руководства.

Общество ожидает от партнеров, поставщиков и подрядчиков, потребителей и иных заинтересованных сторон уважительного и этичного поведения по отношению к своим работникам и работникам Общества.

3.2.4. Обеспечение охраны труда, производственной и экологической безопасности.

Условия труда, созданные в Обществе, в полной степени соответствуют требованиям законодательства Российской Федерации в области обеспечения охраны здоровья и безопасности, а также требованиям внутренних документов Общества. Общество регулярно оценивает условия труда на рабочих местах путем проведения специальной оценки, осуществления производственного контроля и анализа рисков, связанных с производственной безопасностью и охраной труда.

Общество принимает рациональные и эффективные меры по обеспечению безопасной рабочей среды, сводя к минимуму риск возникновения несчастных случаев и причинения вреда здоровью работников, поставщиков и подрядчиков, потребителей, а также местного населения в регионах присутствия.

Общество предоставляет оборудование для обеспечения безопасности труда, включая средства индивидуальной защиты, необходимые для предотвращения несчастных случаев, профессиональных заболеваний и проводит инструктажи и обучение работников (включая работников подрядных организаций) безопасным методам и приемам выполнения работ. Помимо этого, Общество осознает право местного населения, включая работников и их семей, на безопасную окружающую среду, в связи с чем руководствуется принципами устойчивого развития и стремится снизить негативное воздействие на окружающую среду, публично раскрывает данные об объемах используемых ресурсов, внедряет программы энергоэффективности.

При планировании нового строительства Общество оценивает его воздействие на окружающую среду, природу и коренное население. Подходы Общества к природоохранной деятельности изложены в Экологической политике Общества.

3.2.5. Обеспечение благоприятных условий труда.

Общество придерживается всех требований применимого законодательства в отношении заработной платы, продолжительности рабочего времени, гарантий и компенсаций.

Общество гарантирует всем работникам достойную и справедливую оплату труда, в частности, гарантирует ее размер не ниже минимального уровня, установленного нормативными актами Российской Федерации, и ее своевременную выплату, а также равное вознаграждение мужчин и женщин за равноценный труд¹. Основанием для установления размера заработной платы и иных льгот и компенсаций является уровень квалификации, персональная эффективность, навыки и опыт работника.

Общество стремится непрерывно развивать навыки и умения своих работников, повышать уровень их квалификации, а также обеспечивать соответствие режима работы и отдыха, предоставляя выходные дни, справедливую оплату сверхурочного труда, оплачиваемые отпуска.

Общество соблюдает обязательства по участию в государственных системах социального страхования и обеспечения всех работников обязательной социальной защитой. Помимо этого, Общество поддерживает и развивает программу негосударственного пенсионного обеспечения, обеспечивает страхование здоровья и жизни работников по корпоративным программам добровольного медицинского страхования и страхования от несчастных случаев и болезней, реализует программы поддержки здорового образа жизни и развивает внутренние инициативы, направленные на поддержание психологического здоровья и здоровой атмосферы внутри Общества.

3.2.6. Уважение культурных особенностей.

Общество поддерживает социально-экономическое развитие регионов присутствия, реализует проекты в данном направлении, а также стремится к долгосрочному сотрудничеству с местными сообществами.

Общество с уважением относится к культуре, обычаям и ценностям всех заинтересованных сторон, местных сообществ, поддерживает всесторонний и открытый диалог с местным населением, в том числе с коренными малочисленными народами в регионах присутствия, уважает их право на культурное своеобразие и традиционный уклад жизни. Общество стремится привлекать работников из местного населения, а также организовывать их обучение с целью повышения квалификации. Труд работников из числа местного населения справедливо оплачивается, что обеспечивает соблюдение принципа равного вознаграждения за равный труд.

3.2.7. Соблюдение прав на свободу собраний и объединений.

Общество соблюдает права работников на свободу собраний и объединений (включая право на ведение коллективных переговоров), свободу мнения, а также не препятствует их стремлению учреждать, вступать или не вступать в профессиональные союзы или другие объединения в поддержку своих

¹ В соответствии с Конвенцией МОТ № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности»

интересов. Работники всегда свободны в своем выборе и не должны опасаться, что его последствия могут быть для них негативными. В случае, если интересы работников представлены профессиональным союзом, осуществляющим свою деятельность в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, Общество стремится к установлению и поддержанию с ним конструктивного диалога и добросовестного сотрудничества.

Общество уважает гражданские права работников и признает их право на участие в политической, религиозной и иной социальной деятельности в качестве частных лиц.

3.2.8. Обеспечение поддержания и развития многообразия и инклюзивности.

Общество соблюдает и развивает принципы социокультурного многообразия и инклюзивности в отношении своих работников, включая членов Исполнительных органов Общества², а также во взаимоотношениях с партнерами, поставщиками, подрядчиками и иными заинтересованными сторонами, признает их важность, разделяет уверенность, что многообразие и инклюзивность являются значимыми факторами в достижении долгосрочных целей развития Общества и способствуют привлечению, развитию, удержанию талантов, а также принятию наиболее эффективных решений.

Общество уделяет особое внимание обеспечению доступной и инклюзивной среды с учетом особенностей своей производственной деятельности, в том числе для людей с ограниченными возможностями здоровья.

4. Механизмы обеспечения соблюдения прав человека

4.1. С целью выполнения принятых обязательств Общество внедряет следующие механизмы соблюдения прав человека.

4.1.1. Управление рисками в области прав человека.

Выявление и оценка рисков, связанных с нарушением прав человека, является неотъемлемой частью корпоративной системы управления рисками и внутреннего контроля.

В соответствии с Политикой управления рисками и внутреннего контроля Общества и его дочерних обществ Общество на регулярной основе проводит комплексную работу по идентификации и оцениванию рисков, которые связаны с нарушением прав человека, разрабатывает мероприятия по управлению рисками и внедряет контрольные процедуры, а также реализует иные меры, направленные на минимизацию рисков, осуществляет мониторинг эффективности принятых мер.

4.1.2. Обучение в области прав человека.

4.1.2.1. С целью обеспечения единообразного понимания ключевых принципов и норм в области прав человека Общество доводит положения настоящей Политики до сведения внутренних и внешних заинтересованных

² В соответствии с Уставом Общества к исполнительным органам Общества относится единоличный исполнительный орган Общества – Генеральный директор Общества и коллегиальный исполнительный орган Общества – Правление Общества.

сторон посредством размещения Политики на сайте Общества в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» по адресу: <https://www.mrsk-1.ru> (далее – сайт Общества), а также посредством проведения обучения в соответствии с подпунктами 4.1.2.2 – 4.1.2.5 настоящей Политики.

4.1.2.2. Общество обеспечивает всем работникам равные возможности для обучения в области прав человека с учетом функциональных обязанностей работников по направлениям деятельности.

4.1.2.3. Обучение в области прав человека направлено на формирование у работников знаний о ключевых правах и обязанностях, включая, но не ограничиваясь, знания в области корпоративных ценностей Общества, корпоративных стандартов деловой этики, правил поведения на рабочем месте, основах и принципах трудовых правоотношений, порядке подачи и рассмотрения жалоб и пр.

4.1.2.4. Формы и программы обучения в области прав человека определяются Обществом с учетом потребности в обучении, изменений требований законодательства, локальных нормативных актов Общества и пр.

4.1.2.5. Участие в обучающих мероприятиях в области прав человека не может носить принудительный характер и является добровольным для всех работников Общества.

4.1.3. Механизм обратной связи и защиты.

4.1.3.1. Общество открыто для предложений и обращений заинтересованных сторон.

Общество обеспечивает всем заинтересованным лицам возможность подачи обращения по вопросам, связанным с нарушением прав человека (включая вопросы, связанные с содержанием и применением настоящей Политики), по любому из следующих каналов обратной связи:

- почтовым отправлением в адрес Общества (с пометкой «права человека») по адресу: 119017, г. Москва, ул. Малая Ордынка, д. 15;
- путем отправки сообщения (обращения/жалобы) по электронному адресу: posta@mrsk-1.ru;
- путем заполнения электронной формы обратной связи, размещенной на сайте Общества. Форма обратной связи работает в автоматическом режиме с возможностью направления текстовых обращений и копий документов.

Общество гарантирует конфиденциальность и отсутствие каких-либо негативных последствий по отношению ко всем обратившимся и обязуется, в случае установления фактов нарушений, принять все необходимые меры для их устранения, а также предоставлять обратную связь по поступающим обращениям.

4.1.3.2. Общество обеспечивает ведение документированного учета обращений и своевременное информирование заинтересованных сторон о результатах их рассмотрения.

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

Работники структурных подразделений Общества в пределах полномочий, определенных внутренними документами Общества, обеспечивают объективное, всестороннее и своевременное рассмотрение обращения, проводят оценку фактов, изложенных в обращении, осуществляют анализ документов, если таковые прилагались. В случае необходимости запрашивают у заявителя уточняющую информацию и дополнительные материалы.

Срок рассмотрения обращений составляет 30 календарных дней с даты их поступления.

4.1.3.4. В Обществе действует Комиссия по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия), которая уполномочена рассматривать вопросы нарушения норм корпоративной этики и стандартов корпоративного поведения в Обществе, разрешения предконфликтных ситуаций и иные вопросы, связанные с нарушением прав человека.

4.1.3.5. Работа Комиссии регламентирована Положением о комиссии по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов ПАО «Россети Центр» и ПАО «Россети Центр и Приволжье», в котором определены порядок и сроки подачи заявления (жалобы) работником, регламент проведения заседаний и вынесения решений Комиссии и иное.

4.1.3.6. Общество ожидает, что участники его цепочки поставок внедрят собственные каналы приема обращений и предоставят возможности для подачи жалоб и предложений по данным каналам всем группам своих заинтересованных сторон.

4.1.4. Информирование и отчетность.

4.1.4.1. В своей приверженности принципу информационной прозрачности Общество стремится обеспечить осведомленность внутренних и внешних заинтересованных сторон о своей деятельности в области соблюдения прав человека.

4.1.4.2. Общество ведет учет и раскрывает информацию о результатах деятельности Общества в области соблюдения прав человека, в том числе о своем подходе, принципах, соблюдении социальных, трудовых и этических стандартов, а также реализуемых мерах по предотвращению, минимизации и устранению негативного воздействия в данной сфере в Отчетах о социальной ответственности и корпоративном устойчивом развитии и иных внутренних документах Общества.

5. Контроль и ответственность

5.1. Общество признает, что одной из обязательных составляющих должной осмотрительности в области прав человека является обеспечение надлежащего контроля за их соблюдением.

5.2. Общество стремится внедрить в свою деятельность процедуры мониторинга и контроля, обеспечивающие комплексную проверку соблюдения прав человека во всех бизнес-процессах, выявление областей, требующих

реагирования, а также своевременное инициирование соответствующих мер и изменений.

5.3. Контроль за соблюдением прав человека осуществляется в Обществе руководителями структурных подразделений Общества в рамках их полномочий, а также комиссией по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов.

5.4. Работники Общества несут ответственность за соблюдение настоящей Политики.

5.5. Общество ожидает уважительного отношения каждого работника к своим коллегам и противодействия любому виду нарушения прав человека.

5.6. Лица, виновные в нарушении норм, касающихся соблюдения прав человека, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.7. Любое заинтересованное лицо, права которого нарушены, вправе обратиться с требованием о компенсации вреда в порядке, установленном применимым законодательством (в том числе международными правовыми актами, признанными Российской Федерацией). Общество не препятствует осуществлению законных прав по предъявлению требований о соответствующей компенсации и неукоснительно исполняет вступившие в законную силу решения судов о присуждении такой компенсации.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящая Политика размещена на сайте Общества.

6.2. Изменения в настоящую Политику вносятся по мере необходимости (с учетом изменений российского законодательства) в целях обеспечения ее соответствия требованиям законодательства Российской Федерации в области соблюдения и защиты прав человека, а также эффективной реализации положений настоящей Политики.

7. Термины, определения и сокращения

7.1. В настоящей Политике используются следующие основные термины и определения:

Термины	Определения
Всеобщая декларация прав человека	Рекомендованный для всех государств-членов Организации Объединенных Наций документ, принятый Генеральной Ассамблей ООН («Международный пакт о правах человека») от 10.12.1948. Текст Декларации является первым глобальным определением прав, которыми обладают все люди и является частью Международного билля о правах человека.

Глобальный договор Организации ООН	Добровольная международная инициатива ООН, призванная стимулировать бизнес следовать принципам устойчивого развития, внедрять практики ответственного делового поведения, а также, отчитываться о результатах своей деятельности в этой сфере с целью обеспечения его участия в решении наиболее важных глобальных проблем.
Детский труд	Работа, выполняемая лицом, еще не завершившим обязательного школьного образования и не достигшим возраста 16 лет ³ .
Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда»	Международный документ, принятый Международной организацией труда в 1998 (г. Женева) и закрепляющий основополагающие принципы и права в сфере труда
Декларация ООН о правах коренных народов	Резолюция, принятая ООН в 2007, в которой очерчиваются и определяются индивидуальные и коллективные права коренных народов, включая их права собственности на культурное и церемониальное самовыражение, самобытность, язык, занятость, здравоохранение, образование и другие вопросы.
Дискриминация	Любое различие, исключение или предпочтение, основанное на признаках расы, цвета кожи, родового, национального или этнического происхождения, имеющие целью или следствием уничтожение или умаление признания, использования или осуществления на равных началах прав человека и основных свобод в политической, экономической социальной, культурной или любых других областях общественной жизни ⁴ .
Заинтересованные стороны (стейкхолдеры)	Государственные органы, органы местного самоуправления, публично-правовые образования, юридические и физические лица, которые могут быть заинтересованы

³ Конвенция Международной Организации Труда № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» (Женева, 26 июня 1973).

⁴ Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации от 21.12.1965.

	в результатах деятельности Общества и создании стоимости и (или) могут оказать значительное воздействие на деятельность, продукты и услуги Общества, или решения, или действия которых могут повлиять на способность Общества создавать стоимость, успешно реализовывать свои стратегии и достигать своих целей, а также физические и юридические лица, на которых влияет деятельность Общества⁵. Для целей настоящей политики под заинтересованными сторонами ПАО «Россети Центр» следует понимать: – работников (в том числе бывших работников (ветеранов/пенсионеров)); – членов Совета директоров Общества; – акционеров, инвесторов, держателей облигаций, аналитиков, рейтинговые агентства; – потребителей; – профессиональные ассоциации и отраслевые организации; – партнеров, поставщиков и подрядчиков; – федеральные и региональные органы власти, органы местного самоуправления; – население регионов присутствия, местные сообщества; – научное сообщество и образовательные учреждения; – экологические, общественные и социальные организации; – средства массовой информации.
Инклюзивность (для целей применения настоящей Политики)	Составляющая корпоративной культуры, в которой многообразие и равенство возможностей выражаются в признании уникальности и потенциала каждого работника (и/или партнера, поставщика, подрядчика), уважении ко всем заинтересованным сторонам, с целью

⁵ Информационное письмо Банка России от 12.07.2021 № ИН-06-28/49 «О рекомендациях по раскрытию публичными акционерными обществами нефинансовой информации, связанной с деятельностью таких обществ».

	создания условий, способствующих раскрытию такого потенциала, открытому обмену идеями и отсутствию социокультурных барьеров и предубеждений.
Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации женщин	Конвенция направлена на защиту прав женщин, принята 18.12.1979 и вступила в силу 03.09.1981.
Конвенция о правах ребенка	Международный договор по правам человека, который устанавливает гражданские, политические, экономические, социальные права, права на здоровье и культурные права детей. Одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989 и вступила в силу 02.09.1990.
Коренные малочисленные народы	Народы, проживающие на территориях традиционного расселения своих предков, сохраняющие традиционные образ жизни, хозяйственную деятельность и промыслы, насчитывающие в Российской Федерации менее 50 тысяч человек и осознающие себя самостоятельными этническими общностями ⁶ .
Международный билль о правах человека	Совокупность международно-правовых норм, содержащихся во Всеобщей декларации прав человека, Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, а также Международном пакте о гражданских и политических правах и его двухфакторных протоколах.
Местное население	Группа лиц, проживающих и/или работающих в регионах присутствия ПАО «Россети Центр».
Многообразие	Демографические и другие характеристики рабочей силы (возраст, пол, раса, цвет кожи, национальность, этническое происхождение, религия и иные), а также характеристики, связанные с социально-экономическим контекстом
Партнеры	Лица, которые не являются участниками цепочки поставок ПАО «Россети Центр»,

⁶ Федеральный закон от 30.04.1999 № 82-ФЗ «О гарантиях прав коренных малочисленных народов Российской Федерации»

	но с которыми установлены деловые отношения.
Потребители	Физические или юридические лица, в том числе индивидуальные предприниматели с которыми у ПАО «Россети Центр» заключены договоры на оказание услуг по передаче электроэнергии, технологическому присоединению к электрическим сетям и оказания дополнительных (нетарифных) услуг.
Поставщики и подрядчики (участники цепочки поставок)	Физические или юридические лица, в том числе индивидуальные предприниматели (или объединения таких лиц), соответствующие требованиям законодательства Российской Федерации и закупочной документации, с которыми ПАО «Россети Центр» заключило либо планирует заключить договор.
Права человека	Установленные и гарантированные государством возможности (правомочия) каждого человека, в независимости от его национальности, места жительства, пола, этнической принадлежности, цвета кожи, взглядов, религии, языка или любых других признаков. Все люди в равной степени располагают правами человека, исключая любую дискриминацию. Эти права взаимосвязаны, взаимозависимы и неделимы.
Принудительный труд	Все виды работ (услуг), которые требуются от какого-либо лица под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.
Работники	Физические лица, которые состоят в трудовых отношениях с Обществом ⁷ .
Руководство по социальной ответственности	Первый комплексный международный стандарт в области социальной ответственности. Соблюдение прав человека является одним из ключевых принципов и тем этого стандарта.

⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации.

	В 2013 в России был утвержден стандарт ГОСТ Р ИСО 26000:2012, который идентичен международному стандарту ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности».
Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека Организации Объединенных Наций	Первый общепризнанный глобальный международный стандарт в области прав человека и бизнеса. Руководящие принципы одобрены Советом по правам человека ООН 16.06.2011 и включают в себя 31 принцип.
Основные конвенции Международной организации труда	Основополагающие нормативные документы, принимаемые МОТ по социальным и трудовым вопросам, включая основные права человека, минимальную заработную плату, производственные отношения, занятость, социальный диалог, социальную защиту и другие вопросы. Для целей применения настоящей Политики, под основными следует понимать следующие: 1. Конвенция №29 «О принудительном или обязательном труде» (1930); 2. Конвенция №100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951); 3. Конвенция №105 «Об упразднении принудительного труда» (1957); 4. Конвенция №111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958); 5. Конвенция №182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (1999); 6. Конвенция №138 «О минимальном возрасте для приема на работу» (1973); 7. Конвенция №87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948); 8. Конвенция №98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949).
Социальная хартия российского бизнеса	Добровольная инициатива российского бизнеса, основанная на понимании и признании представителями делового

	сообщества активной роли бизнеса в общественном развитии. В основе хартии лежит система принципов в области экономической свободы и социальной ответственности (принята Съездом РСПП в 2004, ее новая редакция принята съездом РСПП в 2008, обновленная редакция – в 2021).
Этичное поведение	Поведение лица, полностью соответствующее общепринятым принципам, правилам и нормам поведения, в результате которого не нарушаются и не ограничиваются права и интересы других лиц

7.2. В Политике используются следующие сокращения

МОТ	Международная организация труда
ООН	Организация Объединенных Наций
РСПП	Российский Союз промышленников и предпринимателей