



**Приложение
к Приказу Председателя правления
АО «Uzbekistan Airways»
№ 598 от «27» августа 2026г.**

**ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА
АО «UZBEKISTAN AIRWAYS»
DSK.QMS-01.HR**

Копия № _____

Предупреждение! Это электронная контролируемая копия документа, которая актуальна при доступе к ней в «Электронной Библиотеке нормативных документов». Авиакомпания не гарантирует актуальность документа с момента его печати или копирования из корпоративной базы данных «Электронная Библиотека нормативных документов» на любой носитель. Ответственность за использование неконтролируемой копии документа и возможные последствия принимает на себя пользователь.

0.1. Информация о документе.

Настоящая **Политика в области прав человека АО «Uzbekistan Airways»** разработана начальником Управления по работе с персоналом (далее –УРП).

Вводится впервые.

Краткое описание документа

Настоящая Политика определяет основные принципы и подходы АО «Uzbekistan Airways» в области соблюдения прав человека, равных возможностей, безопасных условий труда, защиты персональных данных, а также уважительного отношения к работникам, пассажирам, поставщикам, подрядчикам и иным заинтересованным сторонам. Документ устанавливает общий порядок выявления, оценки, предупреждения и снижения рисков нарушения прав человека в деятельности Компании, цепочке поставок и деловых отношениях. Политика также определяет подход Авиакомпании к рассмотрению обращений и жалоб, распределению ответственности, обучению работников и повышению прозрачности в вопросах соблюдения прав человека.

Периодичность пересмотра (актуализации) документа 1 раз в 3 года.

Пересмотр данного документа осуществляется в соответствии с требованиями, установленными «Руководством по управлению документированной информацией» АО «Uzbekistan Airways». Решение о внесении изменений в настоящий документ принимается руководителем Управления по работе с персоналом АО «Uzbekistan Airways», на основании замечаний и предложений других структурных подразделений АО, результатов внутренних или внешних аудитов.

Местонахождение документа

Оригинал настоящего документа хранится в Общем отделе (канцелярии) Авиакомпании под номером DSK.QMS-01.HR. Учетные копии настоящего документа, согласно «Перечню держателей», хранятся у назначенных ответственных лиц за управление и контроль документацией. Данный документ находится в электронном формате в Электронной библиотеке нормативных документов Авиакомпании.

Мы будем признательны, если при применении данной Политики Вами обнаружатся какие-либо замечания к содержанию или предложения и пожелания по совершенствованию документа. Они будут приняты во внимание при подготовке последующих поправок и изданий.

Замечания, касающиеся настоящей Политики, просим направлять письменно в Управление по работе с персоналом АО «Uzbekistan Airways»:

- e-mail: Diana.Kirakosyan@uzairways.com

- внутренний тел: 21-96

0.2. Содержание

№	Заголовок	Страница
0.1	Информация о документе	0-2
0.2	Содержание	0-3
0.3	Перечень действующих страниц	0-4
0.4	Лист регистрации изменений и дополнений	0-5
0.5	Перечень держателей	0-6
1	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	1-1
1.1	Цель документа	1-1
1.2	Область применения	1-1
1.3	Ссылки	1-1
1.3.1	Нормативные ссылки	1-1
1.3.2	Перекрестные ссылки	1-2
1.4	Термины, определения и принятые сокращения	1-2
1.4.1	Термины и определения	1-2
1.4.2	Принятые сокращения	1-4
2	ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПОЛИТИКИ	2-1
3	ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА	3-1
4	ДОЛЖНАЯ ПРОВЕРКА СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА	4-1
4.1	Общий подход к должной проверке	4-1
4.2	Идентификация рисков нарушения прав человека	4-1
4.3	Оценка и приоритизация рисков	4-2
4.4	Меры предупреждения и снижения рисков	4-3
4.5	Мониторинг и контроль эффективности мер	4-3
4.6	Меры реагирования и восстановления	4-3
5	МЕХАНИЗМ ОБРАЩЕНИЙ И ЖАЛОБ	5-1
5.1	Порядок подачи и рассмотрения обращений	5-1
6	РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ	6-1
6.1	Общие принципы распределения ответственности	6-1
6.2	Координация реализации Политики	6-2
7	ОБУЧЕНИЕ И ИНФОРМИРОВАНИЕ	7-1
7.1	Обучение работников	7-1
7.2	Информирование работников и иных заинтересованных сторон	7-1
8	ОТЧЕТНОСТЬ И ПРОЗРАЧНОСТЬ	8-1
8.1	Отчетность	8-1
8.2	Прозрачность	8-1
9	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕ ПОЛИТИКИ	9-1

0.3. Перечень действующих страниц

Глава 0		
№ страницы	№ поправки	Дата
0-1	0	2026г.
0-2	0	2026г.
0-3	0	2026г.
0-4	0	2026г.
0-5	0	2026г.
0-6	0	2026г.
0-7	0	2026г.
Глава 1.		
№ страницы	№ поправки	Дата
1-1	0	2026г.
1-2	0	2026г.
1-3	0	2026г.
1-4	0	2026г.
1-5	0	2026г.
Глава 2.		
№ страницы	№ поправки	Дата
2-1	0	2026г.
Глава 3.		
№ страницы	№ поправки	Дата
3-1	0	2026г.
3-2	0	2026г.
Глава 4.		
№ страницы	№ поправки	Дата
4-1	0	2026г.
4-2	0	2026г.
4-3	0	2026г.
4-4	0	2026г.
Глава 5.		
№ страницы	№ поправки	Дата
5-1	0	2026г.
Глава 6.		
№ страницы	№ поправки	Дата
6-1	0	2026г.
6-2	0	2026г.
Глава 7.		
№ страницы	№ поправки	Дата
7-1	0	2026г.
Глава 8.		
№ страницы	№ поправки	Дата
8-1	0	2026г.
Глава 9.		
№ страницы	№ поправки	Дата
9-1	0	2026г.

**0.4. Лист регистрации изменений и дополнений**

Изменение №	Основание	Номер страницы			Дата внесения изменения	Кем внесено изменение Подпись
		изменяемой	новой	изъятой		

0.4.Перечень держателей

№	№ копии	Держатель
1	1	Общий отдел
2	1	Управление по работе с персоналом
3	6	ЗПП
4	1	Профсоюзный комитет АО
5	1	ООО «Uzbekistan Helicopters»
6	1	ООО «O'quv Mashg'ulot Markazi»
7	1	ООО «Uzbekistan airways Technics»
8	1	ООО «Toshkent-Humo xalqaro aeroporti»
9	1	ООО «Кетринг»
10	.pdf	Электронная библиотека АО

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Цель документа.

1.1.1. Политика в области прав человека (далее — Политика) устанавливает принципы, обязательства и общий подход акционерного общества «Uzbekistan Airways» и его дочерних организации (далее совместно — Авиакомпания) к уважению и соблюдению прав человека, предупреждению негативного воздействия и устранению его последствий во всех сферах деятельности, а также определяет механизмы управления и контроля в области прав человека.

1.1.2. Политика разработана на основе международно признанных стандартов в области прав человека, закрепленных во Всеобщей декларации прав человека, основных конвенциях Международной организации труда, Руководящих принципах ООН по предпринимательской деятельности и правам человека, а также с учетом требований законодательства Республики Узбекистан.

1.2. Область применения.

1.2.1. Политика распространяется на всю систему АО «Uzbekistan Airways», а также на всех работников и членов органов управления Авиакомпании.

1.2.2. Принципы настоящей Политики учитываются при взаимодействии с пассажирами, клиентами и иными заинтересованными сторонами, права которых могут быть затронуты деятельностью Авиакомпании.

1.2.3. В части деловых отношений Авиакомпания ожидает от поставщиков товаров, работ и услуг первого уровня, а также субподрядчиков, агентов и иных лиц, действующих от имени Авиакомпании, соблюдения принципов настоящей Политики. Соответствующие требования подлежат отражению в договорных условиях, закупочных процедурах и иных применимых внутренних документах.

1.2.4. Политика применяется во всех юрисдикциях операционного присутствия Авиакомпании. Там, где применимое национальное законодательство устанавливает более высокие стандарты, Авиакомпания руководствуется им.

1.3. Ссылки

1.3.1. Нормативные ссылки

1.3.1.1. Авиакомпания руководствуется следующими международными стандартами и нормами национального законодательства при выстраивании своей деятельности в области прав человека.

1.3.1.2. Международные принципы и стандарты

Всеобщая декларация прав человека, принята Резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН 217 А (III) от 10.12.1948;

Руководящие принципы ООН по предпринимательской деятельности и правам человека, одобрены Резолюцией Совета ООН по правам человека A/HRC/RES/17/4 от 16.06.2011;

Руководство ОЭСР по должной проверке для ответственного ведения бизнеса, утверждено Советом ОЭСР 31.05.2018;

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, принята Международной конференцией труда 18.06.1998, с поправками 2002 и 2022;

Глобальный договор ООН, учрежден по инициативе Генерального секретаря ООН 26.07.2000;

Конвенция ООН о правах инвалидов, принята Резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН A/RES/61/106 от 13.12.2006, вступила в силу 03.05.2008;

Руководство IATA по противодействию торговле людьми: Практическое руководство для авиакомпаний, 2020 г.

1.3.1.3. Законодательство Республики Узбекистан

Законы республики Узбекистан

Конституция Республики Узбекистан, принята на референдуме 30.04.2023 г.

Указ Президента Республики Узбекистан «Об утверждении Национальной стратегии Республики Узбекистан по правам человека» от 22.06.2020 г. № УП-6012.

Трудовой кодекс Республики Узбекистан, утвержден Законом Республики Узбекистан от 28.10.2022 г. № ЗРУ-798.

Закон Республики Узбекистан «Об охране труда» от 06.05.1993 г. № 839-XII, в новой редакции, утвержденной Законом Республики Узбекистан от 22.09.2016 г. № ЗРУ-410.

Закон Республики Узбекистан «О персональных данных» от 02.07.2019 г. № ЗРУ-547.

Закон Республики Узбекистан «О правах лиц с инвалидностью» от 15.10.2020 г. № ЗРУ-641.

Закон Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» от 02.09.2019 г. № ЗРУ-562.

Закон Республики Узбекистан «О профессиональных союзах» от 06.12.2019 г. № ЗРУ-588.

Закон Республики Узбекистан «О защите прав потребителей» от 26.04.1996 г. № 221-I.

Закон Республики Узбекистан «Об обращениях физических и юридических лиц» в новой редакции от 11.09.2017 г. № ЗРУ-445.

Закон Республики Узбекистан «О противодействии коррупции» от 03.01.2017 г. № ЗРУ-419.

Отраслевые и внутренние нормативные акты

Воздушный кодекс Республики Узбекистан от 07.05.1993 г., введен в действие со дня официального опубликования - 26.06.1993 г..

Авиационные правила Республики Узбекистан «Общие правила воздушных перевозок пассажиров и багажа» (АП РУз-195), утверждены приказом начальника Государственной инспекции Республики Узбекистан по надзору за безопасностью полетов от 19.10.2005 г. № 129, зарегистрированным Министерством юстиции Республики Узбекистан 05.12.2005 г. № 1529.

Авиационные правила Республики Узбекистан «Правила по организации работы бортпроводников воздушных судов гражданской авиации Республики Узбекистан» (АП РУз-95), утверждены приказом начальника Государственной инспекции Республики Узбекистан по надзору за безопасностью полетов от 20.09.2007 г. № 145, зарегистрированным Министерством юстиции Республики Узбекистан 26.10.2007 г. № 1733.

Кодекс корпоративной этики АО «Uzbekistan Airways» утвержден решением Правления АО «Uzbekistan Airways» от 03.02.2025 г. № 79.

1.3.2. Перекрестные ссылки.

1.3.2.1. Настоящая Политика применяется во взаимосвязи с действующими внутренними документами АО «Uzbekistan Airways» в области управления персоналом, охраны труда и техники безопасности, закупок, обслуживания пассажиров, защиты персональных данных, деловой этики, комплаенс-контроля и рассмотрения обращений.

1.4. Термины, определения и принятые сокращения

1.4.1. Термины и определения

Авиакомпания - АО «Uzbekistan Airways» и его дочерние организации, на которые распространяется действие настоящей Политики.

Деловой партнер - поставщик, подрядчик, агент, консультант, совместное предприятие либо иная организация или физическое лицо, состоящие с Авиакомпанией в договорных, коммерческих или иных деловых отношениях

Детский труд - труд лиц, не достигших минимального возраста для приема на работу, установленного законодательством Республики Узбекистан и международными обязательствами государства, а также труд несовершеннолетних, который может причинить вред их здоровью, безопасности, нравственному развитию или препятствовать получению образования.

Дискриминация - любое необоснованное различие, исключение, ограничение или предпочтение по признаку пола, возраста, инвалидности, расы, национальности, этнического происхождения, языка, религии, гражданства, семейного положения, политических убеждений либо иному признаку, приводящее к нарушению принципа равного обращения или равных возможностей.

Должная проверка соблюдения прав человека - непрерывный процесс выявления, оценки, предупреждения, минимизации, мониторинга и устранения фактического или потенциального негативного воздействия на права человека, а также принятия мер по восстановлению нарушенных прав.

Заинтересованные стороны - физические и юридические лица, группы лиц или организации, интересы которых могут быть затронуты деятельностью, решениями, продукцией или услугами Авиакомпании, включая работников, пассажиров, клиентов, поставщиков, подрядчиков, деловых партнеров, акционеров, государственные органы и общественные организации.

Заявитель - лицо, подавшее обращение, заявление или жалобу о предполагаемом нарушении прав человека либо связанных с ними требований настоящей Политики.

Затронутое лицо - физическое лицо, права, свободы или законные интересы которого могут быть затронуты либо уже затронуты деятельностью, продукцией, услугами или деловыми отношениями Авиакомпании.

Инклюзивность - создание условий, обеспечивающих равное участие всех работников, пассажиров и иных заинтересованных сторон в деятельности Авиакомпании независимо от индивидуальных особенностей, без необоснованных барьеров или ограничений.

Клиент - физическое или юридическое лицо, пользующееся услугами Авиакомпании либо взаимодействующее с ней в связи с приобретением услуг, перевозкой, обслуживанием или иными видами деятельности.

Конфиденциальность - обеспечение ограниченного доступа к информации, содержащейся в обращениях, результатах проверок и иных материалах, связанных с рассмотрением вопросов соблюдения прав человека, в объеме, необходимом для защиты прав заявителей и иных участников процесса.

Корректирующие меры - действия, направленные на устранение выявленных нарушений, снижение риска их повторного возникновения, устранение причин несоответствий и совершенствование внутренних процессов управления.

Механизм обращений и жалоб - совокупность процедур, каналов и инструментов, посредством которых работники, пассажиры, поставщики, подрядчики и иные заинтересованные стороны могут безопасно сообщать о предполагаемых нарушениях прав человека либо иных требованиях настоящей Политики.

Меры реагирования и восстановления - действия Авиакомпании по прекращению нарушения, минимизации его последствий, устранению причин нарушения, восстановлению нарушенных прав и предоставлению средств правовой защиты в случаях, предусмотренных законодательством и внутренними документами.

Мониторинг - систематическое наблюдение, анализ и оценка эффективности мер, принимаемых Авиакомпанией для предупреждения, снижения и устранения рисков нарушения прав человека.

Негативное воздействие на права человека - действие или бездействие, которое приводит либо может привести к ограничению, нарушению или лишению человека возможности пользоваться своими международно признанными правами и свободами.

Пассажиры с инвалидностью и пассажиры с ограниченной мобильностью - пассажиры, которым вследствие инвалидности, возраста, состояния здоровья или иных обстоятельств требуется дополнительная помощь либо специальные условия обслуживания при пользовании услугами воздушного транспорта.

Персональные данные - любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному либо определяемому физическому лицу, обработка которой осуществляется в соответствии с законодательством Республики Узбекистан.

Подрядчик - юридическое или физическое лицо, выполняющее работы или оказывающее услуги для Авиакомпаний на основании договора.

Поставщик - юридическое или физическое лицо, осуществляющее поставку товаров, оборудования, материалов либо иных ресурсов для обеспечения деятельности Авиакомпаний.

Потенциальное негативное воздействие - риск возникновения нарушения прав человека, которое еще не произошло, но может возникнуть вследствие деятельности, решений, продукции, услуг или деловых отношений Авиакомпаний.

Права человека - права и свободы, принадлежащие каждому человеку от рождения независимо от пола, расы, национальности, языка, религии, социального положения и иных признаков, включая гражданские, политические, экономические, социальные и культурные права.

Принудительный труд - любая работа или услуга, выполнение которой требуется от лица под угрозой наказания и на которую это лицо не согласилось добровольно.

Притеснение - нежелательное поведение, действие или высказывание, создающее унижающую достоинство, оскорбительную, враждебную, запугивающую либо небезопасную среду для человека.

Равные возможности - принцип, предусматривающий предоставление всем лицам равного доступа к трудоустройству, обучению, профессиональному развитию, продвижению по службе, услугам и иным возможностям без дискриминации.

Риск нарушения прав человека - вероятность того, что деятельность, продукция, услуги или деловые отношения Авиакомпаний могут привести к фактическому или потенциальному негативному воздействию на права человека.

Современное рабство - любые формы эксплуатации человека, включая принудительный труд, долговую кабалу, торговлю людьми, принудительный брак и иные практики, при которых лицо лишается свободы распоряжаться своим трудом или жизнью.

Торговля людьми - вербовка, перевозка, передача, укрывательство или получение человека путем угрозы, применения силы, принуждения, похищения, мошенничества, обмана, злоупотребления властью или уязвимым положением либо подкупа в целях эксплуатации.

Уважение прав человека - обязанность Авиакомпаний избегать нарушения прав человека, предотвращать и минимизировать негативное воздействие своей деятельности, а также принимать меры по устранению последствий такого воздействия, если оно возникло.

Уязвимые группы - лица или группы лиц, которые вследствие возраста, инвалидности, состояния здоровья, социального положения, миграционного статуса, пола, беременности, характера занятости либо иных обстоятельств подвергаются повышенному риску нарушения своих прав и нуждаются в дополнительной защите.

Фактическое негативное воздействие - уже произошедшее нарушение прав человека либо ситуация, при которой негативное воздействие на права человека было реализовано.

Цепочка поставок - совокупность поставщиков, подрядчиков, субподрядчиков и иных участников, обеспечивающих поставку товаров, выполнение работ или оказание услуг, связанных с деятельностью Авиакомпаний.

1.4.2. Аббревиатуры

АО - акционерное общество.

ESG - экологические, социальные аспекты и корпоративное управление.

IATA - Международная ассоциация воздушного транспорта.

MOT - Международная организация труда.

ООН - Организация Объединенных Наций.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПОЛИТИКИ

2.1. Цель Авиакомпания в области прав человека.

2.1.1. Целью Авиакомпания в области прав человека является обеспечение уважительного, недискриминационного и ответственного подхода к работникам, пассажирам, поставщикам, подрядчикам и иным заинтересованным сторонам, права которых могут быть затронуты деятельностью Авиакомпания.

2.1.2. Авиакомпания стремится предупреждать возможное негативное воздействие на права человека, своевременно выявлять и снижать соответствующие риски, а также обеспечивать доступ к механизмам рассмотрения обращений и жалоб.

2.2. Задачи Авиакомпания в области прав человека.

2.2.1. Для достижения указанной цели Авиакомпания реализует следующие задачи:

2.2.1.1. Соблюдение требований законодательства Республики Узбекистан и применимых международных принципов в области прав человека;

2.2.1.2. Обеспечение принципов недискриминации, равных возможностей, уважительного отношения и инклюзивности;

2.2.1.3. Поддержание безопасных и достойных условий труда для работников Компании;

2.2.1.4. Предупреждение рисков принудительного труда, детского труда, современного рабства и торговли людьми;

2.2.1.5. Учет прав и потребностей пассажиров, включая пассажиров с инвалидностью и пассажиров с ограниченной мобильностью;

2.2.1.6. Обеспечение защиты персональных данных работников, пассажиров и иных заинтересованных сторон;

2.2.1.7. Учет принципов уважения прав человека при взаимодействии с поставщиками, подрядчиками и деловыми партнерами;

2.2.1.8. Обеспечение доступных каналов подачи обращений и жалоб по вопросам возможного нарушения прав человека;

2.2.1.9. Повышение осведомленности работников о принципах прав человека и ответственного ведения бизнеса;

2.2.1.10. Совершенствование внутренних процессов по выявлению, оценке и снижению рисков нарушения прав человека.

3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

3.1. Приоритетные области настоящего раздела определены с учетом характера деятельности Авиакомпании, специфики авиационной отрасли и возможного воздействия на права человека в операционной деятельности, цепочке поставок и деловых отношениях. Конкретные механизмы реализации указанных принципов закрепляются во внутренних процедурах, программах и иных документах Авиакомпании.

Авиакомпания руководствуется следующими принципами:

3.1.1. Недискриминация, равные возможности и инклюзивность. Авиакомпания придерживается принципов равного отношения, недискриминации и равных возможностей в отношении работников, кандидатов на работу, пассажиров и иных заинтересованных сторон. Авиакомпания не допускает дискриминации по признаку пола, возраста, национальности, этнического происхождения, языка, религии, инвалидности, семейного положения или иным признакам, защищаемым законодательством. Авиакомпания стремится к формированию инклюзивной рабочей среды, основанной на уважительном и справедливом отношении.

3.1.2. Трудовые стандарты и безопасность труда. Авиакомпания обеспечивает работникам безопасные и здоровые условия труда в соответствии с требованиями применимого законодательства, международных трудовых стандартов и применимых авиационных требований. Авиакомпания стремится к созданию рабочей среды, способствующей сохранению жизни, здоровья и благополучия работников. Особое внимание уделяется вопросам охраны труда, соблюдению режима труда и отдыха, профессиональной подготовке и развитию компетенций работников, а также выявлению, оценке и предупреждению рисков, связанных с безопасностью и здоровьем работников.

3.1.3. Свобода объединений и социальный диалог. Авиакомпания уважает право работников на свободу объединений, представительство своих интересов и ведение коллективных переговоров в соответствии с требованиями применимого законодательства. Авиакомпания признает важность открытого и конструктивного социального диалога и стремится поддерживать эффективное взаимодействие с представителями работников и профессиональными союзами по вопросам трудовых отношений, условий труда и иных вопросов, затрагивающих интересы работников.

3.1.4. Запрет принудительного и детского труда. Авиакомпания не допускает использование принудительного, обязательного, подневольного, рабского или детского труда в любых формах в рамках своей деятельности и соблюдает требования применимого законодательства в области трудовых отношений и защиты прав работников. Авиакомпания ожидает соблюдения данного принципа от поставщиков, подрядчиков и иных деловых партнеров и учитывает соответствующие риски в рамках применимых процедур отбора, оценки и взаимодействия с контрагентами.

3.1.5. Предупреждение рисков современного рабства и торговли людьми. Авиакомпания не допускает участия в формах эксплуатации, связанных с современным рабством или торговлей людьми, в своей деятельности и деловых отношениях. С учетом специфики авиационной отрасли Авиакомпания может проводить обучение и информирование работников по вопросам возможных признаков торговли людьми, порядка передачи информации ответственным лицам и взаимодействия с компетентными органами в установленном порядке.

3.1.6. Права пассажиров с инвалидностью и пассажиров с ограниченной мобильностью. Авиакомпания стремится учитывать потребности пассажиров с инвалидностью и пассажиров с ограниченной мобильностью при организации авиационной перевозки, включая сопровождение, помощь при посадке и высадке, а также предоставление

специальных услуг в соответствии с применимым законодательством, авиационными требованиями и внутренними процедурами Авиакомпании.

3.1.7. Ожидания от поставщиков, подрядчиков и деловых партнеров. Авиакомпания ожидает от поставщиков, подрядчиков и деловых партнеров соблюдения применимого законодательства и принципов настоящей Политики, включая уважение прав человека, обеспечение безопасных условий труда, недопущение дискриминации, принудительного и детского труда. Указанные ожидания подлежат отражению в договорных условиях, закупочных процедурах, анкетах поставщиков, процедурах оценки и корректирующих мероприятиях с учетом характера деятельности и уровня риска.

3.1.8. Защита персональных данных. Авиакомпания обеспечивает законный, добросовестный и безопасный сбор и обработку персональных данных работников, пассажиров, клиентов и деловых партнеров исключительно в объеме, необходимом для достижения установленных целей. Каждое юридическое лицо Группы самостоятельно обеспечивает соблюдение требований законодательства и внутренних документов в части конфиденциальности и защиты персональных данных.

3.1.9. Доступ к механизму рассмотрения обращений. Авиакомпания обеспечивает работникам, пассажирам, поставщикам, подрядчикам и иным заинтересованным сторонам доступ к доступным и понятным каналам подачи обращений по вопросам возможного нарушения прав человека, связанных с деятельностью Авиакомпании. Авиакомпания обеспечивает рассмотрение поступивших обращений в соответствии с требованиями внутренних документов и не допускает каких-либо форм преследования, дискриминации или иных неблагоприятных последствий в отношении лиц, добросовестно сообщивших о предполагаемых нарушениях или содействующих их рассмотрению.

3.1.10. Нулевая терпимость к коррупции. Авиакомпания придерживается принципа нулевой терпимости к коррупции, мошенничеству, злоупотреблению полномочиями, конфликту интересов и иным недобросовестным действиям, которые могут привести к нарушению прав человека, дискриминации или несправедливому обращению.

3.1.10.1. Авиакомпания:

- Обеспечивает справедливость и прозрачность кадровых решений;
- Не допускает фаворитизма, nepотизма и принятия решений на основе личной заинтересованности;
- Требуеt своевременного раскрытия конфликта интересов;
Предоставляет возможность сообщать о нарушениях через установленные каналы;
- Обеспечивает защиту лиц, добросовестно сообщивших о возможных нарушениях, от преследования и неблагоприятных последствий.

3.1.10.2. Порядок предупреждения, выявления и рассмотрения коррупционных нарушений определяется политикой по противодействию коррупции, положением по управлению конфликтом интересов и иными внутренними документами Авиакомпании.

4. ДОЛЖНАЯ ПРОВЕРКА СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

4.1. Общий подход к должной проверке.

4.1.1. Настоящий раздел определяет общий подход Авиакомпании к выявлению, оценке, предупреждению, снижению и устранению фактического и потенциального негативного воздействия на права человека в собственной деятельности, цепочке поставок и деловых отношениях.

4.1.2. Авиакомпания рассматривает соблюдение прав человека как непрерывный процесс и периодически пересматривает свои подходы с учетом изменений в деятельности и внешней среде. Должная проверка соблюдения прав человека осуществляется с учетом характера деятельности Авиакомпании, требований законодательства, международных принципов и ожиданий заинтересованных сторон.

4.1.3. При определении мер реагирования Авиакомпания учитывает характер своей вовлеченности в негативное воздействие. Если Авиакомпания вызвала негативное воздействие или способствовала его возникновению, она принимает меры по прекращению такого воздействия и восстановлению нарушенных прав. Если негативное воздействие непосредственно связано с деятельностью, продукцией или услугами Авиакомпании через деловые отношения, Авиакомпания использует доступные меры влияния для его предупреждения или снижения.

4.1.4. Общий цикл должной проверки соблюдения прав человека включает следующие этапы:

4.1.4.1. Идентификация рисков - выявление потенциального и фактического негативного воздействия на права человека, связанного с деятельностью Авиакомпании, ее цепочкой поставок и деловыми отношениями;

4.1.4.2. Оценка и приоритизация рисков - анализ выявленных рисков с учетом тяжести возможного воздействия, вероятности его наступления и степени вовлеченности Авиакомпании;

4.1.4.3. Меры по предупреждению и снижению рисков - разработка и реализация мероприятий, направленных на предотвращение, минимизацию или устранение выявленных рисков;

4.1.4.4. Мониторинг и оценка эффективности мер - регулярная оценка результативности принятых мер и их способности снижать негативное воздействие на права человека;

4.1.4.5. Восстановление нарушенных прав - принятие мер по устранению последствий выявленных нарушений и обеспечению доступа к соответствующим механизмам рассмотрения обращений и восстановления прав;

4.1.4.6. Ответность и пересмотр подходов - раскрытие информации о подходах и результатах деятельности в области прав человека, а также совершенствование процессов должной проверки на основе полученного опыта и обратной связи от заинтересованных сторон.

4.1.5. Вопросы отчетности, прозрачности и пересмотра Политики регулируются разделом 7 настоящей Политики.

4.2. Комплексный подход к должной проверке соблюдения прав человека.

4.2.1. Авиакомпания применяет комплексный подход к должной проверке соблюдения прав человека, охватывающий ключевые направления деятельности, в которых могут возникать фактические или потенциальные риски нарушения прав человека.

4.2.2. Должная проверка охватывает:

4.2.2.1. Работники - трудовые права, условия труда, рабочее время, охрана труда, равные возможности, недискриминация, защита от притеснений.

4.2.2.2. Пассажиры и клиенты - безопасное и уважительное обслуживание, недискриминационный доступ к услугам, рассмотрение обращений.

4.2.2.3. Пассажиры с инвалидностью и ограниченной мобильностью - доступность услуг, помощь, уважительное обращение, отсутствие дискриминации.

4.2.2.4. Летный состав, бортпроводники, технические и наземные службы - безопасность труда, здоровье, усталость, обучение, условия работы.

4.2.2.5. Поставщики и подрядчики - запрет принудительного и детского труда, охрана труда, недискриминация, соблюдение трудовых прав.

4.2.2.6. Авиакомпания обеспечивает безопасность - соблюдение процедур авиационной безопасности при взаимодействии с пассажирами, включая досмотр, проверку документов, посадку и иные меры безопасности.

4.2.2.7. Грузовые операции - соблюдение требований безопасности при грузовых операциях, условия труда работников, взаимодействие с подрядчиками, возможные риски торговли людьми.

4.2.2.8. Персональные данные - защита данных работников, пассажиров, клиентов и деловых партнеров.

4.2.2.9. Обращения и жалобы - доступные каналы сообщений, объективное рассмотрение, защита заявителей.

4.2.3. Авиакомпания учитывает, что риски нарушения прав человека могут возникать как в собственной деятельности, так и через поставщиков, подрядчиков, деловых партнеров и иные связанные процессы.

4.3. Идентификация рисков нарушения прав человека.

4.3.1. Авиакомпания осуществляет выявление фактических и потенциальных рисков негативного воздействия на права человека на основе анализа внутренних и внешних источников информации, связанных с ее операционной деятельностью, цепочкой поставок и деловыми отношениями.

4.3.2. К источникам идентификации рисков относятся:

4.3.2.1. Обращения и жалобы работников, пассажиров, поставщиков, подрядчиков и иных заинтересованных сторон;

4.3.2.2. Данные по охране труда, производственным происшествиям и условиям труда;

4.3.2.3. Результаты внутренних проверок, служебных расследований и оценки внутренних процессов;

4.3.2.4. Обращения пассажиров по вопросам доступности услуг, равного отношения и качества обслуживания;

4.3.2.5. Информация о поставщиках, подрядчиках и деловых партнерах;

4.3.2.6. Результаты закупочных процедур, анкетирования и оценки поставщиков;

4.3.2.7. Изменения законодательства, международных стандартов и отраслевых требований;

4.3.2.8. Запуск новых маршрутов, услуг, проектов или деловых отношений;

4.3.2.9. Обратная связь по итогам обучения, проверок и взаимодействия с подразделениями;

4.3.2.10. Результаты консультаций, опросов, встреч и иной обратной связи с работниками, представителями работников и заинтересованными сторонами.

4.3.3. При идентификации рисков Авиакомпания учитывает не только возможные последствия для своей деятельности, но прежде всего возможное воздействие на людей: работников, пассажиров, подрядчиков, поставщиков и иных затронутых лиц.

4.4. Оценка и приоритизация рисков.

4.4.1. Оценка рисков нарушения прав человека проводится с учетом характера и серьезности возможного воздействия на работников, пассажиров, подрядчиков, работников поставщиков и иных затронутых лиц.

4.4.2. При оценке рисков учитываются следующие критерии:

4.4.2.1. Серьезность воздействия - оценивается, может ли риск повлиять на жизнь, здоровье, безопасность, трудовые права, право на равное обращение, доступ к услугам или иные права человека.

4.4.2.2. Масштаб воздействия - оценивается количество лиц или групп лиц, которые могут быть затронуты соответствующим риском.

4.4.2.3. Возможность восстановления - оценивается возможность устранения последствий нарушения и восстановления положения затронутого лица.

4.4.2.4. Вероятность - оценивается вероятность возникновения риска с учетом характера деятельности Авиакомпании, действующих мер контроля и имеющейся информации.

4.4.2.5. Воздействие на уязвимые группы - оценивается, может ли риск затронуть детей, лиц с инвалидностью, пассажиров с ограниченной мобильностью, беременных женщин, временных работников либо иных лиц, находящихся в уязвимом положении.

4.4.2.6. Связь Авиакомпании с риском - оценивается, связан ли риск с собственной деятельностью Авиакомпании либо возник вследствие деятельности поставщика, подрядчика, делового партнера или иной связанной стороны.

4.4.2.7. Действующие меры предупреждения и контроля - оценивается наличие и эффективность действующих процедур, обучения, договорных требований, механизмов контроля, каналов подачи обращений и иных мер, направленных на предупреждение и снижение риска.

4.4.3. Приоритет отдается рискам, которые могут привести к наиболее серьезному воздействию на человека. Такие риски рассматриваются в первоочередном порядке даже в случаях, когда вероятность их наступления оценивается как низкая.

4.5. Меры по предупреждению и снижению рисков.

4.5.1. По результатам оценки рисков Авиакомпания определяет меры, направленные на предупреждение, снижение и устранение рисков негативного воздействия на права человека.

4.5.2. Такие меры могут включать:

4.5.2.1. Актуализацию внутренних процедур, инструкций и программ;

4.5.2.2. Обучение и информирование работников по вопросам прав человека, недискриминации, охраны труда, защиты персональных данных и порядка подачи обращений;

4.5.2.3. Включение требований в области прав человека в договоры с поставщиками, подрядчиками и деловыми партнерами;

4.5.2.4. Оценку и проверку поставщиков с учетом характера деятельности и уровня риска;

4.5.2.5. Разработку и выполнение корректирующих мероприятий;

4.5.2.6. Усиление контроля за соблюдением требований охраны труда и безопасности;

4.5.2.7. Совершенствование процессов обслуживания пассажиров;

4.5.2.8. Учет потребностей пассажиров с инвалидностью и пассажиров с ограниченной мобильностью при организации авиационной перевозки;

4.5.2.9. Повышение осведомленности работников о возможных рисках торговли людьми и порядке передачи информации ответственным лицам;

4.5.2.10. Пересмотр процессов, которые могут создавать риск дискриминации, неравного обращения или нарушения трудовых прав.

4.5.3. Авиакомпания стремится выявлять и предупреждать риски на ранней стадии, а при их возникновении принимать меры, направленные на снижение возможного воздействия и предотвращение повторения подобных ситуаций.

4.6. Мониторинг и контроль эффективности мер.

4.6.1. Авиакомпания осуществляет мониторинг и контроль эффективности мер, принимаемых для предупреждения и снижения рисков нарушения прав человека.

4.6.2. Для этого могут использоваться:

4.6.2.1. Реестр рисков нарушения прав человека;

4.6.2.2. Журнал обращений и жалоб;

4.6.2.3. Отчеты структурных подразделений;

4.6.2.4. Результаты внутренних проверок;

4.6.2.5. Данные по охране труда;

4.6.2.6. Результаты проверки поставщиков и подрядчиков;

4.6.2.7. Информация о выполнении корректирующих мероприятий;

4.6.2.8. Показатели обучения работников;

4.6.2.9. Обращения пассажиров по вопросам доступности, недискриминации и качества обслуживания.

4.6.3. Авиакомпания периодически анализирует, являются ли принятые меры достаточными и эффективными. При необходимости меры пересматриваются, дополняются или усиливаются.

4.7. Меры реагирования и восстановления.

4.7.1. При подтверждении нарушения прав человека или негативного воздействия на права человека Авиакомпания принимает меры, направленные на прекращение нарушения, устранение его причин и минимизацию последствий для затронутых лиц.

4.7.2. Такие меры могут включать:

4.7.2.1. Повторное рассмотрение обращения, жалобы или ситуации, по которой выявлено возможное нарушение;

4.7.2.2. Устранение причин, которые привели к нарушению или негативному воздействию;

4.7.2.3. Предоставление затронутому лицу необходимой информации, разъяснений или ответа по результатам рассмотрения;

Предоставление необходимой помощи пассажиру при организации перевозки, посадки, высадки или сопровождения;

4.7.2.4. Устранение небезопасных условий труда или иных факторов, создающих риск для работников;

4.7.2.5. Корректировку внутренних процедур, инструкций или процессов;

4.7.2.6. Дополнительное обучение работников;

4.7.2.7. Меры дисциплинарного характера при наличии оснований в соответствии с законодательством и внутренними документами;

4.7.2.8. Разработку и выполнение корректирующего плана поставщиком, подрядчиком или деловым партнером;

4.7.2.9. Иные меры, предусмотренные законодательством и внутренними документами Авиакомпании.

4.7.3. Если нарушение связано с поставщиком, подрядчиком или деловым партнером, Авиакомпания может потребовать разработки и выполнения корректирующего плана. При существенных или повторных нарушениях Авиакомпания вправе пересмотреть условия сотрудничества.

4.7.4. Авиакомпания не допускает преследования, давления или иных неблагоприятных последствий в отношении лиц, добросовестно сообщивших о возможных нарушениях прав

человека, и принимает меры по защите таких лиц в порядке, установленном внутренними документами.

5. МЕХАНИЗМ ОБРАЩЕНИЙ И ЖАЛОБ

5.1. Порядок подачи и рассмотрения обращений.

5.1.1. Авиакомпания предусматривает доступные каналы для подачи обращений и сообщений по вопросам возможного нарушения прав человека. Механизм обращений является частью системы должной проверки соблюдения прав человека и позволяет своевременно выявлять возможные риски, рассматривать сообщения и определять необходимые меры реагирования.

5.1.2. Обращения могут подаваться работниками, кандидатами на работу, пассажирами, поставщиками, подрядчиками, деловыми партнерами и иными лицами, чьи права могли быть затронуты деятельностью Авиакомпании, ее работников, поставщиков, подрядчиков или деловых партнеров. Обращения могут касаться возможных случаев дискриминации, неравного обращения, притеснений, нарушения трудовых прав, требований охраны труда, прав пассажиров, доступности услуг, защиты персональных данных, а также рисков, связанных с поставщиками, подрядчиками, принудительным или детским трудом, эксплуатацией, торговлей людьми и иными вопросами в области прав человека.

5.1.3. Обращения могут быть направлены посредством электронной формы, размещенной в разделе «Связаться с нами» на официальном веб-сайте Авиакомпании, через единый телефон доверия, Профсоюзный комитет АО, а также иными способами, предусмотренными внутренними документами Авиакомпании. Актуальная информация о доступных каналах обращения размещается на официальном веб-сайте компании.

5.1.4. Авиакомпания принимает меры по обеспечению конфиденциальности, объективного и своевременного рассмотрения обращений, защиты персональных данных заявителей, недопущения преследования лиц, добросовестно сообщивших о возможном нарушении, а также принятия корректирующих мер при подтверждении нарушения.

5.1.5. Порядок подачи, регистрации и рассмотрения обращений, сроки рассмотрения, ответственные подразделения, меры реагирования и порядок контроля исполнения определяются отдельным внутренним документом Авиакомпании, регулирующим рассмотрение обращений и сообщений о возможных нарушениях.

6. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

6.1. Общие принципы распределения ответственности.

6.1.1. Реализация настоящей Политики осуществляется в рамках действующей системы корпоративного управления Авиакомпания, с распределением ответственности между органами управления, руководством и структурными подразделениями в пределах их полномочий.

6.1.2. Авиакомпания стремится к интеграции вопросов соблюдения прав человека в соответствующие процессы управления персоналом, закупочной деятельности, охраны труда и промышленной безопасности, обслуживания пассажиров, защиты персональных данных, обеспечения безопасности полетов и авиационной безопасности, внутреннего контроля, а также взаимодействия с деловыми партнерами и социальными партнерами, включая представителей работников и профсоюзные организации.

6.1.3. Функции органов управления и структурных подразделений

Наблюдательный совет - осуществляет общий надзор за реализацией подхода Авиакомпания в области прав человека в пределах своей компетенции; рассматривает существенные риски нарушения прав человека и результаты реализации настоящей Политики в рамках рассмотрения вопросов устойчивого развития, управления рисками и внутреннего контроля.

Правление - обеспечивает внедрение настоящей Политики в деятельность Авиакомпания, утверждает необходимые внутренние документы и мероприятия, рассматривает существенные риски и случаи нарушения прав человека, а также контролирует принятие соответствующих мер реагирования.

Председатель Правления - несет общую исполнительную ответственность за реализацию настоящей Политики, обеспечивает распределение полномочий между структурными подразделениями и выделение необходимых организационных, кадровых и финансовых ресурсов.

Курирующий заместитель Председателя Правления - координирует реализацию настоящей Политики по закрепленным направлениям деятельности, обеспечивает взаимодействие ответственных подразделений и выносит существенные вопросы на рассмотрение Председателя Правления.

Управление по работе с персоналом - является владельцем настоящей Политики; обеспечивает ее внедрение и актуализацию; координирует деятельность ответственных структурных подразделений; организует обучение работников; осуществляет мониторинг исполнения настоящей Политики, рассматривает обращения работников в пределах своей компетенции и подготавливает соответствующую отчетность.

Отдел внедрения принципов ESG - оказывает методологическую поддержку при реализации и актуализации настоящей Политики, содействует внедрению международных принципов и лучших практик в области прав человека, участвует в оценке рисков нарушения прав человека, а также в подготовке нефинансовой отчетности и иных публичных раскрытий.

Профсоюзный комитет — представляет и защищает трудовые и социально-экономические права и законные интересы работников, участвует в социальном диалоге, консультациях и обсуждении вопросов, связанных с трудовыми отношениями, условиями и охраной труда, а также в рассмотрении обращений работников и подготовке решений, затрагивающих их трудовые и социально-экономические интересы, в пределах полномочий, предусмотренных законодательством, коллективным договором и иными соглашениями.

Юридическое управление - обеспечивает правовую экспертизу настоящей Политики и связанных с ней внутренних документов; консультирует структурные подразделения по вопросам соблюдения прав человека; участвует в разработке договорных положений и рассмотрении обращений в пределах своей компетенции.

Департамент закупок - включает применимые требования в области прав человека в закупочную документацию и договоры; участвует в проверке поставщиков и подрядчиков, оценке соответствующих рисков и контроле выполнения корректирующих мероприятий.

Отдел охраны труда и техники безопасности - выявляет и оценивает риски, связанные с безопасностью и здоровьем работников; организует профилактические мероприятия, обучение и расследование несчастными случаями, контролирует соблюдение требований охраны труда.

Управление по безопасности полетов и обеспечению качества - учитывает вопросы прав человека при обеспечении безопасности полетов и авиационной безопасности, организации обучения персонала, применении установленных процедур и взаимодействии с пассажирами.

Подразделение, ответственное за защиту персональных данных - обеспечивает соблюдение требований к сбору, обработке, хранению, передаче и защите персональных данных работников, пассажиров, клиентов и деловых партнеров.

Внутренний аудит - осуществляет независимую оценку эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля в части реализации настоящей Политики и при необходимости проверяет отдельные процессы, связанные с соблюдением прав человека.

Служба внутреннего антикоррупционного контроля при Наблюдательном Совете и Служба комплаенс-контроля - осуществляет методологическое и контрольное сопровождение реализации настоящей Политики в части предупреждения, выявления и минимизации комплаенс-рисков, связанных с нарушением прав человека; участвует в идентификации и оценке соответствующих рисков, осуществляет комплаенс-мониторинг наиболее рискованных процессов и взаимодействия с деловыми партнерами, участвует в проведении проверок благонадежности контрагентов, разработке и контроле исполнения соответствующих договорных требований; обеспечивает функционирование установленных каналов информирования и участие в рассмотрении сообщений о возможных нарушениях, а также в проведении внутренних проверок и расследований в пределах своей компетенции; контролирует выполнение корректирующих мероприятий, участвует в обучении и информировании работников, взаимодействует с ответственными структурными подразделениями и информирует руководство о существенных рисках и выявленных нарушениях; вносит предложения по совершенствованию системы комплаенс-контроля и механизмов предупреждения нарушений прав человека.

Руководители структурных подразделений - обеспечивают соблюдение настоящей Политики в пределах своих направлений деятельности; своевременно сообщают о выявленных рисках и нарушениях; участвуют в их оценке и обеспечивают выполнение утвержденных корректирующих мероприятий.

Работники Авиакомпании - соблюдают положения настоящей Политики, уважают права и достоинство других лиц, проходят предусмотренное обучение и сообщают через установленные каналы о ставших им известными возможных нарушениях.

Поставщики, подрядчики и деловые партнеры - должны соблюдать применимое законодательство и принципы настоящей Политики, не допускать нарушений прав человека, предоставлять необходимую информацию при проведении проверок и выполнять согласованные корректирующие мероприятия.

6.2. Координация реализации Политики.

6.2.1. Координацию реализации настоящей Политики осуществляет Управление по работе с персоналом, являющееся владельцем Политики. Управление по работе с персоналом организует взаимодействие профильных структурных подразделений, сбор и консолидацию информации о реализации Политики, подготовку отчетности и ее периодический пересмотр.

6.2.2. Профильные структурные подразделения участвуют в выявлении, оценке и мониторинге рисков нарушения прав человека, разрабатывают и реализуют меры по их предупреждению и снижению, рассматривают соответствующие обращения и

предоставляют Управлению по работе с персоналом необходимую информацию в пределах своей компетенции.

6.2.3. Отдел внедрения принципов ESG оказывает методологическую поддержку при разработке и совершенствовании подходов к должной проверке соблюдения прав человека, оценке соответствующих рисков, определении мероприятий, мониторинге показателей и подготовке нефинансовой отчетности.

6.2.4. Профсоюзный комитет участвует в реализации настоящей Политики в части вопросов, затрагивающих трудовые права и законные интересы работников, и осуществляет в пределах своей компетенции их представительство и защиту. Профсоюзный комитет принимает участие в социальном диалоге, консультациях и обсуждении решений, затрагивающих трудовые и социально-экономические интересы работников, содействует рассмотрению обращений работников и вправе вносить предложения по совершенствованию положений и механизмов реализации настоящей Политики.

7. ОБУЧЕНИЕ И ИНФОРМИРОВАНИЕ

7.1. Обучение работников.

7.1.1. Авиакомпания информирует работников о положениях настоящей Политики и организует обучение по вопросам уважения прав человека с учетом характера выполняемых функций, уровня ответственности и возможного воздействия на права человека.

7.1.2. Обучение и информирование направлены на формирование единого понимания принципов настоящей Политики, предупреждение рисков нарушения прав человека и понимание порядка действий при выявлении возможных рисков или нарушений.

7.1.3. Приоритетное обучение проводится для работников и руководителей, чья деятельность может быть связана с воздействием на права человека, включая управление персоналом, закупки, охрану труда, безопасность полетов, авиационную безопасность, обслуживание пассажиров, наземное обслуживание, грузовые операции, защиту персональных данных и взаимодействие с поставщиками и подрядчиками.

7.1.4. Обучение может охватывать вопросы уважительного и равного отношения, недискриминации, равных возможностей, охраны труда, прав пассажиров, доступности услуг, защиты персональных данных, порядка подачи обращений, предупреждения рисков эксплуатации, принудительного труда и торговли людьми, а также требований к поставщикам и подрядчикам.

7.2. Информирование работников и иных заинтересованных сторон.

7.2.1. Информация о настоящей Политике доводится до работников через внутренние каналы коммуникации. При необходимости основные положения Политики могут сообщаться поставщикам, подрядчикам, деловым партнерам и иным заинтересованным сторонам.

7.2.2. Порядок, периодичность, целевые группы и форматы обучения определяются внутренними документами и планами Авиакомпания. Результаты обучения могут учитываться при мониторинге реализации настоящей Политики.

8. ОТЧЕТНОСТЬ И ПРОЗРАЧНОСТЬ

8.1. Отчетность.

8.1.1. Авиакомпания обеспечивает учет, анализ и периодическое представление информации о реализации настоящей Политики в порядке, установленном внутренними документами.

8.1.2. Отчетность по вопросам прав человека может включать информацию о выявленных рисках, поступивших обращениях, принятых мерах, выполнении корректирующих действий, обучении работников, взаимодействии с поставщиками и подрядчиками, а также о результатах контроля эффективности принимаемых мер.

8.1.3. Сводная информация о реализации настоящей Политики представляется Правлению не реже одного раза в год. Порядок подготовки, согласования и представления указанной информации определяется внутренними документами Авиакомпании. Информация о существенных рисках, подтвержденных случаях негативного воздействия на права человека и значимых корректирующих мерах может выноситься на рассмотрение Наблюдательного совета в пределах его компетенции.

8.2. Прозрачность.

8.2.1. Авиакомпания обеспечивает прозрачность своего подхода к соблюдению прав человека путем доведения настоящей Политики до работников, а также, при необходимости, до поставщиков, подрядчиков, деловых партнеров и иных заинтересованных сторон.

8.2.2. После утверждения настоящая Политика будет размещена на корпоративном сайте Авиакомпании.

8.2.3. При раскрытии информации Авиакомпания соблюдает требования законодательства о персональных данных, коммерческой тайне и иной охраняемой законом информации. Раскрытие информации не должно нарушать права заявителей, работников, пассажиров, поставщиков, подрядчиков и иных лиц.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕ ПОЛИТИКИ

9.1. Работники и руководители структурных подразделений Авиакомпании несут ответственность за соблюдение требований настоящей Политики в пределах своих должностных обязанностей.

9.2. Нарушение требований Политики рассматривается в соответствии с внутренними документами Компании и применимым законодательством Республики Узбекистан. При выявлении нарушений могут применяться меры дисциплинарного и иного воздействия в установленном порядке.

9.3. Руководители структурных подразделений несут ответственность за доведение требований Политики до работников, их внедрение в соответствующие процессы и своевременное принятие мер по выявленным нарушениям.

9.4. Не допускается применение ответных мер в отношении работников и иных лиц, добросовестно сообщивших о предполагаемом нарушении требований Политики.

Начальник УРП

 Kirakosyan D.R.