

4.3.2. Соблюдение прав человека и равные возможности

4.3.2.1. Подход к управлению

GRI 3-3, 406-1

АО «Казахтелеком» принимает на себя обязательства по защите и соблюдению прав человека, создает равные возможности для всех работников и исключает условия для возникновения гендерного неравенства и любых видов дискриминации.

Компания информирует работников, подрядчиков и других заинтересованных сторон о принятых в Компании политиках и принципах добросовестного ведения бизнес-процессов.

АО «Казахтелеком» рассматривает соблюдение прав человека и обеспечение равных возможностей как неотъемлемую часть своей деятельности. Основу работы в этой области составляют следующие ключевые документы:

- Политика в области прав человека;
- Политика в области равных возможностей, инклюзивности и многообразия.



С Политикой можно ознакомиться на сайте Компании telecom.kz в разделе «Устойчивое развитие», подраздел «Соблюдение прав человека и равные возможности».

4.3.2.2. Защита и соблюдение прав человека

GRI 2-23

АО «Казахтелеком» придерживается принципов уважения и защиты прав человека в соответствии с законодательством Республики Казахстан и международными стандартами. Эти принципы закреплены в Политике в области прав человека, утвержденной Советом директоров. Политика распространяется на всех работников Компании, рекомендована к применению в дочерних организациях и доводится до сведения поставщиков и партнеров в договорных процедурах. Политика устанавливает принципы, которыми руководствуется Компания с целью соблюдения прав человека на всех этапах осуществления своей деятельности.

Основные принципы Политики в области прав человека:

- Компания соблюдает законодательство Республики Казахстан, а также международные нормы и положения по правам человека, включая Всеобщую декларацию прав человека, принятую Генеральной Ассамблеей ООН, Глобальный договор ООН и Декларацию МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда.
- Компания придерживается убеждения, что каждый человек является свободным и равным в достоинстве и правах, вне зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам; имущественного, семейного, социального и должностного положения; других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

- Компания не приемлет какие-либо формы дискриминации и посягательства на человеческое достоинство, физического и психологического насилия на рабочем месте.
- Компания выступает против принудительного труда, детского труда, торговли людьми.
- Компания гарантирует защиту человеческого достоинства и неприкосновенность частной жизни.
- Компания придерживается принципа абсолютной нетерпимости в отношении коррупции.
- Компания стремится развивать процедуру управления рисками в области соблюдения прав человека в соответствии с лучшими международными практиками.

Политика распространяется на всех работников, акционеров, клиентов и иных заинтересованных лиц Компании и рекомендована к применению в дочерних организациях. АО «Казахтелеком» в рамках договорных процедур доводит до сведения своих поставщиков и партнеров принципы Политики в области прав человека и обеспечивает подписание ими подтверждения об ознакомлении с ее положениями.

4.3.2.3. Должная осмотрительность по правам человека

В 2025 году в рамках проекта Программы развития ООН «Устойчивое развитие через продвижение экологической справедливости и ответственных бизнес-практик» проведена диагностика политики и процедур АО «Казахтелеком» в области прав человека и должной осмотрительности по правам человека. Оценка выполнена с учетом Руководящих принципов ООН по предпринимательской деятельности и правам человека, Руководящих принципов ОЭСР для многонациональных предприятий, фундаментальных конвенций Международной

организации труда, а также международных подходов в области экологической справедливости и ответственного ведения бизнеса. Проведение такой диагностики отражает возрастающее значение вопросов соблюдения прав человека для Компании и необходимость дальнейшего развития системных и превентивных механизмов управления социальными, трудовыми, гендерными, экологическими и иными рисками, связанными с воздействием бизнеса на заинтересованные стороны.

По результатам проведенной диагностики отмечено, что в Компании сформирован разветвленный набор политик, процедур и механизмов, охватывающих ключевые нефинансовые риски, потенциально затрагивающие права человека, включая охрану труда и безопасность, информационную и кибербезопасность, комплаенс, взаимодействие с подрядчиками, обучение персонала и механизмы рассмотрения обращений. Вместе с тем, отмечается, что вопросы управления правами человека пока еще не сформированы в единый сквозной процесс, при этом в Компании уже сформированы предпосылки для дальнейшего развития подхода. Эти вопросы уже учитываются в разных направлениях деятельности — охране труда, безопасности, работе с подрядчиками, обучении сотрудников и рассмотрении обращений. Это помогает Компании постепенно выстраивать более понятный и системный подход к защите прав работников и других заинтересованных сторон.

В качестве направлений дальнейшего развития определены интеграция подходов в области прав человека в действующую систему управления рисками и корпоративного управления, развитие человекоцентричного подхода к оценке и приоритизации рисков, а также более системное использование данных, механизмов обращений и внутренних контуров контроля для предупреждения негативного воздействия на права человека.

4.3.2.4. Мониторинг и оценка рисков нарушения прав человека

АО «Казахтелеком» ведет системный мониторинг риска «Риск нарушения прав человека».

Текущая оценка риска:

- Вероятность: 2.
- Влияние: 1.
- Позиция на карте рисков: зеленая зона.

С II квартала 2024 года по текущий момент отмечается положительная динамика, при этом риск не превышает пороговых значений ключевого индикатора риска — «Количество обращений о нарушениях Политики в области прав человека».

Основные факторы риска

В регистр риска включены основные факторы риска, влияющие на реализацию риска:

- Нарушение законодательства РК;
- Нарушение международных норм и положений по правам человека, включая Всеобщую декларацию прав человека, принятую Генеральной Ассамблеей ООН, Глобальный договор ООН и Декларацию Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда;
- Дискриминация, посягательства на человеческое достоинство, в том числе по религии, полу, языку, возрасту, национальной принадлежности, наличию инвалидности, а также физическое и психологическое насилие на рабочем месте;
- Принудительный труд, детский труд, торговля людьми (в том числе со стороны партнеров других заинтересованных сторон);
- Коррупционные действия;
- Нарушение конфиденциальности персональных данных клиентов;
- Несоблюдение Кодекса деловой этики.

Последствия после реализации риска

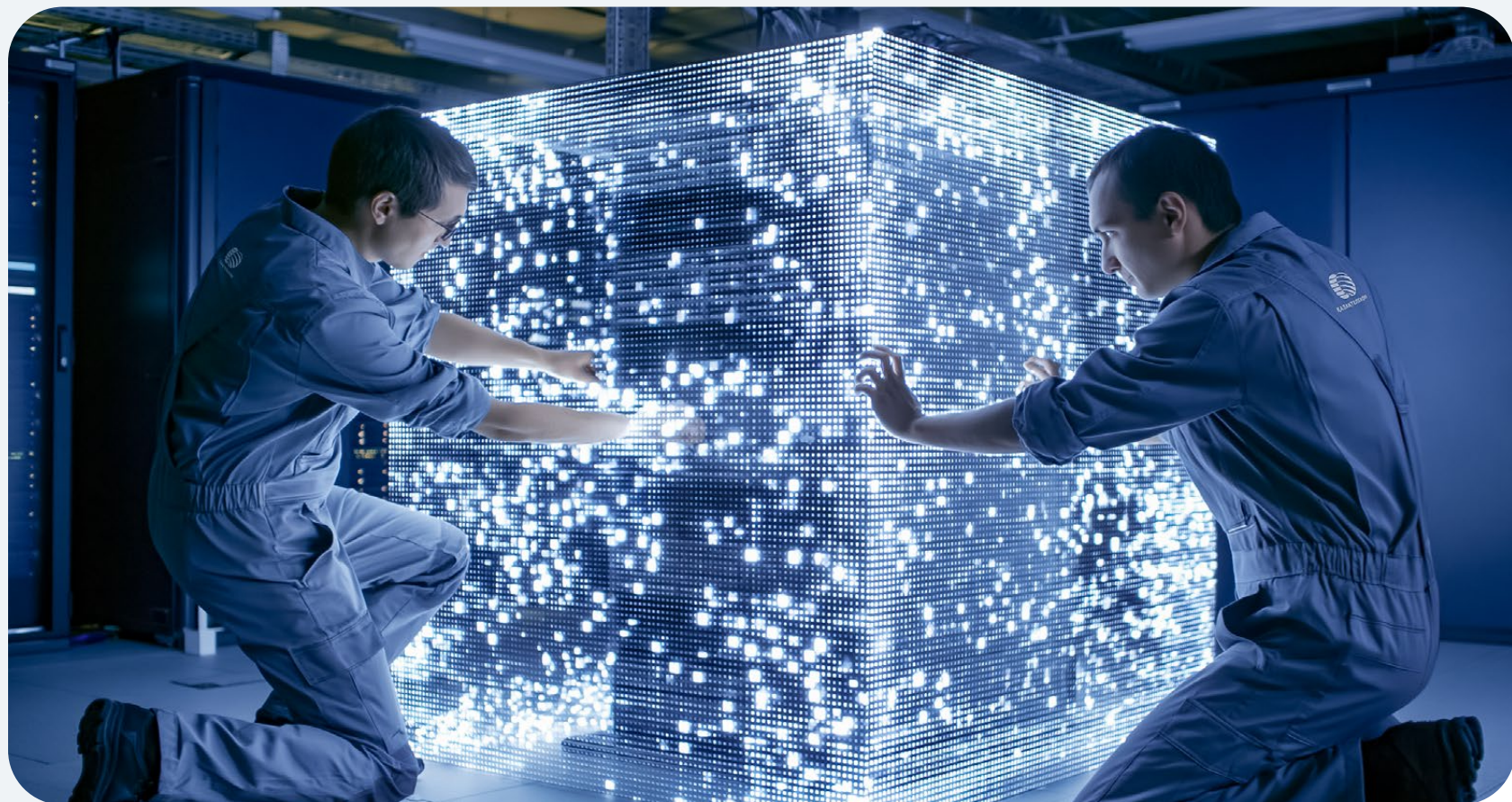
- Ущерб репутации компании, поскольку нарушения могут привлечь негативное внимание со стороны общественности, акционеров и других заинтересованных сторон;
- Штрафные санкции;
- Судебные иски (включая международные — ЕСПЧ, ООН и др.);
- Административные и уголовные дела в случае грубого вмешательства (например, безосновательная передача данных третьим лицам);
- Потеря доверия пользователей, особенно в массовом сегменте;
- Отток клиентов, негатив в СМИ и соцсетях;
- Запрет на предоставление определенных видов услуг;
- Затраты на урегулирование споров, модернизацию систем защиты и хранения данных;
- Потери в доходах из-за снижения пользовательской базы;
- Претензии со стороны граждан, организаций, правозащитников;
- Попадание в рейтинги нарушителей прав человека (например, отчеты Human Rights Watch, Freedom House);
- Усиление контроля со стороны государства;
- Штрафы за утечку данных;
- Подрыв общественного доверия к цифровизации и инновациям в телеком-сфере;
- Судебные иски, предписания, международные жалобы;
- Падение индекса доверия, и ухудшения имиджа в СМИ;
- Протесты, массовые обращения в органы, подрыв стабильности;
- Ограничения на ведение деятельности в других странах, санкции.

Меры по смягчению негативного воздействия

АО «Казахтелеком» реализует следующие меры для предупреждения нарушений (охватывают Центральный аппарат, филиалы и дочерние организации):

- Внедрена Политика в области прав человека, доступная всем работникам и партнерам;
- Проводится регулярное обучение работников по вопросам прав человека;
- Проводится системный мониторинг рисков и их динамики. Риск внесен в регистр рисков и находится под контролем Департамента управления рисками и внутренних контролей;
- В договоры с поставщиками и подрядчиками включаются положения о соблюдении прав человека;

- Поддерживаются принципы нулевой терпимости к дискриминации, насилию, детскому и принудительному труду;
- Гарантируется защита персональных данных и конфиденциальности;
- Действуют каналы для анонимного сообщения о нарушениях:
 - Горячая линия: [8 800 080 47 47](tel:88000804747)
 - Комплаенс-служба: tlek.issakov@telecom.kz
 - Веб-сайт: www.sk-hotline.kz
- Проводится внутренний мониторинг выполнения принципов Политики в области прав человека;
- Интеграция принципов прав человека в другие корпоративные документы: Кодекс деловой этики, Политика устойчивого развития, Политика равных возможностей и инклюзии и разнообразия.



4.3.2.5. Равные возможности

В Компании продолжает действовать «Политика в области равных возможностей, инклюзивности и многообразия», разработанная с целью развития практики равных возможностей, инклюзивности и многообразия, учета уникальных личностных характеристик и недопущения дискриминации по отношению к работникам на всех уровнях. Политика соответствует передовым международным нормам и стандартам, а также учитывает требования законодательства Республики Казахстан.

Основные принципы Политики:

- Соблюдение законодательства Республики Казахстан, а также учет принципов, изложенных в Конвенции о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (Конвенция 100), а также в Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (Конвенция 111).
- Обеспечение равных возможностей, инклюзивности и многообразия для работников.
- Предоставление работникам социальных гарантий в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан.
- Формирование корпоративной культуры, основанной на взаимном уважении работников, отсутствии социальных предубеждений и культурных барьеров.
- Обеспечение достойной, безопасной и комфортной рабочей среды, в которой каждый работник чувствует себя уважаемым, принятым и услышанным, обладает необходимыми полномочиями и правами для исполнения должностных обязанностей.
- Поощрение прозрачности в трудовых отношениях, помогает всем работникам развиваться и строить карьеру, предоставляя поддержку и создавая условия для профессионального роста.

- Стремление формировать разнообразные команды и продвижение инициатив по развитию многообразия, включая приоритетный найм персонала из числа местного населения, а также целевой найм персонала.

Политика распространяется на АО «Казахтелеком» среди работников, акционеров, клиентов и иных заинтересованных лиц.

Компания обеспечивает равные возможности для своих работников в процессах отбора, найма, оценки, продвижения, развития, обучения и предоставления компенсаций.

В Компании действует Коллективный договор, который основывается на принципах социального партнерства и способствует взаимодействию между сотрудниками и Компанией. Он направлен на повышение эффективности работы и защиту социальных и трудовых интересов сотрудников. Коллективный договор определяет общие позиции сторон по регулированию социально-трудовых отношений, условий оплаты труда, занятости, а также социальных гарантий и льгот. Компания участвует в переговорах с работниками по заключению, изменению, дополнению коллективного договора, соблюдает сроки проведения переговоров и обеспечивает работу соответствующих совместных комиссий, предоставляет информацию, необходимую для проведения переговоров. Компания строго выполняет условия коллективного договора. Согласно трудовому законодательству, любой работник имеет право на участие через своих представителей в коллективных переговорах и разработке проекта коллективного договора, а также ознакомление с подписанным коллективным договором.

АО «Казахтелеком» обеспечивает равные возможности в уровне заработной платы независимо от должности и гендерной принадлежности. Уровень среднемесячной заработной платы Компании не зависит от занимаемой должности работника и определяется в соответствии с правилами оплаты труда в организации. Подробнее о подходе Компании к вознаграждению работников и ключевых результатах 2025 года читайте в разделе «Взаимоотношения с работниками».

GRI 406-1

Компания следит за недопущением дискриминации по каким-либо признакам и обеспечением справедливого и равноправного подхода к вознаграждению. Фактов дискриминации за отчетный период в АО «Казахтелеком» не зафиксировано.

В отчетном периоде в рамках проекта Программы развития ООН «Устойчивое развитие через продвижение экологической справедливости и ответственных бизнес-практик» в Компании проведена диагностика политики и процедур в области прав человека и должной осмотрительности по правам человека, результаты которой используются для дальнейшего развития корпоративных подходов в данной области.

В октябре 2025 года между Центр социального взаимодействия и коммуникаций провело анализ внутренних нормативных и организационно-управленческих документов Компании на предмет соответствия принципам гендерного равенства. По результатам анализа планируется разработка гендерно-чувствительных политик и процедур, направленных на укрепление гендерного баланса и формирование инклюзивной корпоративной среды.



О

случаев

дискриминации в 2025 году А*

* Таблица 59. Случаи дискриминации в 2025 году (информация таблицы представлена в графической форме).