

ПОЛИТИКА В ОТНОШЕНИИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА



Мы уважаем достоинство и права всех людей

КАКОВЫ ЗАДАЧИ ДАННОЙ ПОЛИТИКИ?

В компании HEINEKEN мы ведем бизнес, проявляя уважение к достоинству и правам человека.

Это отражено в:

- наших ценностях, которые представлены в нашей философии «Мы — HEINEKEN»;
- нашем Кодексе деловой этики, основных политиках и Кодексе поставщика HEINEKEN;
- нашем обязательстве по соблюдению международных стандартов, указанных ниже.

В основе нашей политики лежат следующие международные стандарты:

- Всеобщая декларация по правам человека
- Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда Международной организации труда (МОТ)
- Руководящие принципы для многонациональных предприятий, разработанные Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР)
- Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН

Данная политика определяет десять стандартов в сфере прав человека, которые компания HEINEKEN считает наиболее важными. Эти десять стандартов были определены исходя из актуальных проблем, связанных с правами человека, которые имеются в наших операционных компаниях (OpCo) и у их партнеров и поставщиков. Стандарты относительно принудительного труда и уважения прав человека в странах с высокой степенью риска определены исходя из принятых нами внешних обязательств. Наше уважение прав человека не ограничивается этими десятью стандартами.

Мы ожидаем, что наши штатные и внештатные сотрудники, руководство, поставщики и бизнес-партнеры будут уважать права человека в соответствии с данной политикой и обеспечивать выполнение нашей Компанией обязательств в отношении прав человека в ходе своей деятельности.

Наша Политика в отношении прав человека представляет собой основу, которая помогает нам понять риски, связанные с соблюдением прав человека, избежать их и принять соответствующие меры.

НАШИ СТАНДАРТЫ В ОТНОШЕНИИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

1. Охрана труда и безопасность

Люди представляют собой основу компании HEINEKEN. Это означает, что для нас здоровье и безопасность всегда будут приоритетом. Ничто не представляет большей важности, чем безопасность наших сотрудников. Наши Правила техники безопасности охватывают риски безопасности самого высокого уровня, необходимо строго соблюдать эти правила. Компания обязуется обеспечивать безопасную и здоровую рабочую среду. Мы предоставляем защитное оборудование и обучение, а также устанавливаем правила и процедуры по предотвращению происшествий. Мы проводим специальные программы обеспечения безопасности на дороге. Наши сотрудники и любые другие лица, напрямую или косвенно работающие у нас либо посещающие наши объекты, несут ответственность за собственное безопасное поведение и всегда должны соблюдать правила и процедуры безопасности.



Мы заботимся о здоровье и благосостоянии наших сотрудников и их семей. Мы предоставляем нашим сотрудникам доступ к медицинскому обслуживанию и разрабатываем или внедряем программы по уходу за здоровьем сотрудников с целью обеспечения базового медицинского обслуживания в странах, где наблюдается недостаток такого обслуживания.

2. Отсутствие дискриминации

Мы уважаем культурное разнообразие и индивидуальные различия, а также стараемся участвовать в социально-политической жизни сообществ тех регионов, в которых мы работаем. Мы относимся к людям справедливо и честно, не допуская дискриминации, в том числе по признакам расы, цвета кожи, пола, сексуальной ориентации, религиозных убеждений, национального или социального происхождения, возраста и инвалидности. Мы нанимаем, вознаграждаем и повышаем сотрудников на основе принципа равных возможностей. Это означает, что мы принимаем решения о трудоустройстве, включая найм, назначение на должность, повышение в должности, развитие, обучение и вознаграждение на основе таких факторов, как квалификация, опыт, эффективность, навыки и потенциал.

3. Недопущение преследования и насилия

Ключевым аспектом защиты достоинства и равенства каждого сотрудника является гарантия недопущения преследования и насилия в любой форме, а также принятие адекватных мер реагирования. Мы не приемлем физического, вербального, сексуального или психологического преследования, агрессивного поведения, оскорблений или угроз. Мы не приемлем такого поведения на рабочем месте и в любых связанных с работой обстоятельствах, за пределами рабочего места, например на профессиональных мероприятиях.

4. Защита детей

Мы уважаем права детей, указанные в Конвенции ООН о правах ребенка, включая право на образование, отдых, игру, а также право на удовлетворение базовых потребностей. Мы не приемлем и не допускаем детский труд на наших объектах или объектах наших поставщиков. Мы также обязуемся содействовать устранению детского труда в нашей производственно-сбытовой деятельности.

Мы следуем Международной организации труда в определении минимального возраста приема на работу. Лицо не может быть младше, чем необходимо для получения обязательного школьного образования, и в любом случае не младше 15 лет, за исключением некоторых стран, где минимальный возраст составляет 14 лет. Мы соблюдаем требования местного законодательства, устанавливающего более высокий возрастной порог для приема на работу.

5. Свобода ассоциаций (союзов) и право на коллективный договор

Мы соблюдаем права сотрудников на участие в профсоюзе без страха ответных мер. Если сотрудник является участником профсоюза, созданного в установленном порядке, мы будем вести конструктивный диалог с таким профсоюзом. Если местное законодательство и практики ограничивают свободу ассоциаций (союзов) и возможность заключения коллективного договора, мы постараемся найти другие способы наладить конструктивный диалог с представителями сотрудника, не нарушая местное законодательство.

6. Отсутствие принудительного труда

Мы не приемлем ситуаций, где людей вынуждают работать путем насилия или запугивания либо более мягкими способами, например путем удержания удостоверяющих личность документов. Это означает, что никто из наших сотрудников не должен платить за свою работу. Затраты и издержки, связанные с наймом и трудоустройством, должны оплачиваться компанией HEINEKEN. Все наши сотрудники должны работать по собственному желанию, а также должны быть знакомы с условиями труда, получать регулярную и своевременную зарплату в рамках договора.

7. Отдых и досуг

Мы признаем право на отдых и досуг и, соответственно, всегда соблюдаем местное законодательство, прочие нормативные акты и местные традиции в отношении рабочего времени, сверхурочных часов и отдыха. Мы поддерживаем у наших сотрудников здоровый баланс между работой и личной жизнью.

8. Справедливая оплата труда и доход

Труд всех наших сотрудников должен быть оплачен в достаточной мере для обеспечения достойного уровня жизни и удовлетворения базовых потребностей сотрудника и его семьи. Если отсутствует местный установленный законом минимальный размер оплаты труда или его недостаточно для обеспечения достойного уровня жизни, мы обязуемся платить нашим сотрудникам зарплату, которая будет соответствовать этому стандарту.

9. Доступ к воде

Мы признаем право на воду как базовую потребность человека. Наши сотрудники и другие лица, работающие на наших объектах, должны иметь доступ к безопасной питьевой воде и санитарно-техническим помещениям.

В рамках нашей экологической программы «Варим пиво, делая мир лучше» мы стремимся снизить потребление воды нашей компанией. Это подразумевает повышение эффективности использования водных ресурсов и очистку сточных вод на наших объектах, а также продвижение ответственного потребления воды в нашей производственно-сбытовой деятельности. В районах с недостатком питьевой воды мы инвестируем в проекты по использованию водных ресурсов и вместе с прочими заинтересованными лицами проводим совместные мероприятия.

10. Соблюдение прав человека в высоко рискованных ситуациях

Мы признаем, что можем сталкиваться с проблемными ситуациями по правам человека в странах с нестабильной политической обстановкой или нарушениями прав человека. В таких обстоятельствах мы критически анализируем ситуацию, пытаемся определить, можем ли мы продолжать работать в таких странах, и если да, то каким образом. Наши операционные компании никогда не должны принимать умышленное участие в нарушениях прав человека другими лицами.

Мы всегда будем защищать безопасность наших сотрудников, их близких и наших объектов. Мы сотрудничаем с персоналом отдела безопасности, который прошел соответствующее обучение и получил инструкции в отношении соблюдения прав человека.

ПРОЦЕДУРЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ

Соблюдение прав человека подразумевает предотвращение нарушений прав человека и разрешение проблем на начальном этапе либо поиск адекватного решения в случае нарушения прав человека.

Мы поддерживаем открытую культуру сообщения об опасениях. Сотрудникам, которые выявляют или подозревают возможное нарушение этих стандартов в нашей деятельности или деятельности наших партнеров, рекомендуется сообщать о своих опасениях своему руководителю, сотруднику отдела персонала или юридического отдела либо доверенному представителю.

Наши сотрудники и все заинтересованные лица также могут сообщить о своих опасениях, воспользовавшись нашим внутренним сервисом «Speak Up (говорите открыто)» либо онлайн (<http://speakup.heineken.com>), либо по телефону Горячей линии по вопросам этики в соответствующей стране. В отношении всех сообщений соблюдается конфиденциальность, поэтому можно высказать свои опасения анонимно (если это разрешено законодательством страны) или с указанием имени.

SPEAK UP

КАК СЛЕДУЕТ ПОСТУПИТЬ, ЕСЛИ МЕСТНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО НЕ СООТВЕТСТВУЕТ НАШЕЙ ПОЛИТИКЕ В ОТНОШЕНИИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА?

Политика HEINEKEN в отношении прав человека представляет собой минимальный стандарт. Если местное законодательство предусматривает более строгие требования по сравнению с настоящей Политикой, наши операционные компании должны придерживаться более строгих применимых стандартов.

Если соблюдение местного законодательства вынуждает наших сотрудников или операционные компании нарушать стандарты настоящей Политики, операционные компании должны принять следующие меры:

- Операционные компании должны попытаться найти возможность соблюдения стандартов, описанных в настоящей Политике, и действовать согласно таким стандартам, насколько это возможно, не нарушая местное законодательство.
- Если операционная компания осведомлена о риске участия в нарушении прав человека или содействия в таком нарушении против своей воли, руководство операционной компании должно обратиться за разъяснениями к директору глобального отдела по вопросам деловой этики (Global Business Conduct) и (или) руководителю отдела международных трудовых отношений.

КАК ДОЛЖНЫ ПОСТУПАТЬ НАШИ ПОСТАВЩИКИ И ДРУГИЕ БИЗНЕС-ПАРТНЕРЫ?

Наши стандарты в отношении прав человека также применимы к нашим поставщикам, что отражено в Кодексе поставщика HEINEKEN. Данный Кодекс помогает поставщикам определить минимальные стандарты HEINEKEN. Наши поставщики обязаны ознакомиться с содержанием Кодекса.

Мы также должны убедить всех наших непосредственных партнеров и поставщиков соблюдать стандарты данной политики. Сложнее принимать участие в решении проблем, связанных с правами человека, на более отдаленных этапах производственно-сбытовой деятельности. Несмотря на эти сложности, нашей целью является содействие в соблюдении прав человека путем предупреждения нарушений или разрешения проблем иным образом у наших поставщиков и на более отдаленных этапах производственно-сбытовой деятельности.

Мы информируем наших партнеров, например партнеров по совместным предприятиям, о нашем Кодексе деловой этики и Политике в отношении прав человека и призываем их соблюдать стандарты, описанные в этих документах.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ ЛИЦ

Мы признаем, что конструктивный диалог с соответствующими внешними заинтересованными лицами является неотъемлемой частью оценки нашей деятельности по защите прав человека. Мы ценим мнение заинтересованных лиц, в частности сообществ тех регионов, в которых мы работаем. Их вклад помогает нам пропагандировать наш подход к решению проблемы нарушения прав человека на глобальном и местном уровнях.

ВНЕДРЕНИЕ

Важно интегрировать и внедрять Политику и методы работы компании HEINEKEN в отношении прав человека во всех наших операционных компаниях в соответствии с Руководящими принципами предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН. Внедрению способствуют информационные материалы, перевод Политики на другие языки, онлайн-обучение, разъяснения по внедрению Политики и проведение семинаров на тему прав человека в отдельных странах.

ВОПРОСЫ И БОЛЕЕ ПОДРОБНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Руководство по правам человека содержит более подробные инструкции о том, как применять данную Политику в отношении прав человека.

Если у вас есть вопросы или вам нужна поддержка, обратитесь к руководителю отдела международных трудовых отношений: humanrights@heineken.com.

Настоящая Политика вступает в силу с 1 сентября 2018 года и заменяет собой все предыдущие политики.

