



ПОЛИТИКА  
**ПО ЗАЩИТЕ ПРАВ  
ЧЕЛОВЕКА**

## ВВЕДЕНИЕ И ЦЕЛЬ

Carlsberg Group привержена выполнению своих обязательств по соблюдению прав человека, как это определено в Руководящих принципах ведения бизнеса и прав человека ООН, и мы осознаем свою ответственность за соблюдение всех международно признанных прав человека в нашей собственной деятельности и деловых взаимоотношениях.

Эта политика преследует две цели: коммуницировать – внутри и вне компании – о приверженности Carlsberg Group уважению прав человека в соответствии с Руководящими принципами ведения бизнеса и прав человека ООН, а также дать нашим работникам рекомендации по вопросам, касающимся трудовых прав и прав человека.

Carlsberg Group стремится постоянно улучшать нашу способность выявлять потенциальное или фактическое влияние на права человека, с которыми может быть связан наш бизнес, и после их выявления предпринимать соответствующие меры для предотвращения или смягчения этих воздействий.

Carlsberg Group стремится к открытому и объективному диалогу с заинтересованными сторонами по вопросам прав человека, и мы периодически согласовываем наш подход с внешними и внутренними заинтересованными сторонами.

## СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ

Настоящая Политика применяется на глобальном уровне в отношении руководства, сотрудников и лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера, всех компаний, входящих в Carlsberg Group.

В случае участия Группы в существующих совместных предприятиях в качестве неконтролирующего акционера, другой акционер (акционеры) должен быть непременно поставлен в известность о важности настоящей

Политики для компании Carlsberg. Другим акционерам также рекомендуется применять эту же Политику или аналогичный стандарт в отношении совместного предприятия. В случае создания новых совместных предприятий, в которых Группа имеет неконтролирующую долю, компания Carlsberg будет стремиться к тому, чтобы обязать другого акционера (акционеров) применять настоящую Политику или аналогичный стандарт в отношении совместного предприятия. Наши ожидания относительно соблюдения прав человека нашими поставщиками, вендорами, агентами и подрядчиками изложены в Кодексе поведения для лицензиатов и поставщиков (Supplier and Licensee Code of Conduct).

# ТРЕБОВАНИЯ

Хотя Carlsberg обязуется соблюдать все международно признанные права человека, ниже перечислены те из них, которые мы считаем наиболее важными для нашей деятельности.

## 1. НЕДОПУЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ

**1.1.** Carlsberg стремится обеспечить равный доступ к возможностям независимо от социальной принадлежности, и любые решения, связанные с устройством на работу, от найма до прекращения трудовых отношений и выхода на пенсию, должны основываться исключительно на законодательно обоснованных критериях, исключающих дискриминацию, таких как производительность и потенциал, квалификация и опыт.

**1.2.** Carlsberg Group стремится создать позитивную и инклюзивную рабочую среду, уважающую каждого человека. Мы не терпим никаких форм дискриминации на основе отличительных характеристик, таких как раса, цвет кожи, пол, религия, политические или другие взгляды, национальное или социальное происхождение, сексуальная ориентация, возраст или инвалидность.

## 2. ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД

**2.1.** Carlsberg Group не приемлет принудительный труд любой формы, включая подневольный, кабальный и рабский труд, а также торговлю людьми. Работникам должно быть разрешено свободно передвигаться и покидать свои рабочие места после окончания рабочего дня.

## 3. ЗАЩИТА ДЕТЕЙ

**3.1.** Carlsberg Group ни при каких обстоятельствах не приемлет использование детского труда. Минимальный возраст для полной занятости должен составлять 15 лет или соответствовать минимальному законодательно установленному возрасту для приема на работу, в

зависимости от того, что из этого больше. В случаях, когда локальный минимальный трудоспособный возраст составляет 14 лет в соответствии с исключениями для развивающихся стран, должен применяться данный более ранний возраст. Все юридические ограничения относительно приема на работу лиц моложе 18 лет должны соблюдаться. Такие работники могут быть приняты на работу в рамках согласованных компанией краткосрочных программ стажировок, обучения или программ по получению опыта, но они никогда не должны выполнять работы, которые могут создавать угрозу для их здоровья, безопасности или препятствовать получению ими образования. Независимо от указанных выше пороговых значений для предотвращения потенциальных рисков: прежде, чем вступить в деловое партнерство в странах со «средним риском» или с гражданином (или проживающим на территории) страны со «средним риском» или с юридическим лицом, зарегистрированным согласно законодательству такой страны, вам необходимо связаться с локальным юридическим департаментом.

## 4. СВОБОДА АССОЦИАЦИЙ И КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ

**4.1.** Carlsberg Group уважает права работников на создание или вступление в профсоюз или другие организации по своему усмотрению и ведение коллективных переговоров в поддержку обоюдных интересов, не опасаясь карательных действий, таких как запугивание, домогательства или увольнение.

## 5. ДОМОГАТЕЛЬСТВА

**5.1.** Carlsberg Group обязуется относиться к каждому работнику с достоинством и уважением, обеспечивая равные возможности. Мы не приемлем любых проявлений физического, словесного, сексуального или психологического домогательства, агрессии, злоупотреблений или угроз на рабочем месте со стороны коллег или руководства.

## 6. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

**6.1.** Carlsberg Group будет придерживаться всех требований применимого законодательства или отраслевых стандартов, в зависимости от того, что из вышеперечисленного является более строгим, в отношении заработной платы, продолжительности рабочего времени, компенсаций и заработной платы.

**6.2.** Если законодательно не установлен минимальный уровень заработной платы, Carlsberg стремится установить достаточный уровень оплаты труда, чтобы обеспечить достойный стандарт жизни. Заработная плата за сверхурочную работу должна выплачиваться законными платежными средствами на регулярной основе.

**6.3.** Мы продвигаем здоровый баланс работы и личной жизни. Работники должны иметь право, как минимум, на один выходной день из семи, и им должны быть предоставлены разумно необходимые перерывы в течение рабочего дня и достаточное время отдыха между сменами.

**6.4.** Carlsberg Group обеспечивает право всех работников на отпуск по болезни и ежегодный отпуск, а также право на отпуск по уходу за ребенком для работников, которые ухаживают за новорожденным или недавно усыновленным ребенком в соответствии с национальным законодательством. Работники, которые берут такой отпуск, не должны подвергаться увольнению или сталкиваться с угрозой увольнения.

**6.5.** Carlsberg Group стремится к непрерывному развитию навыков и умений своих работников, а также к предоставлению возможностей карьерного роста/ продвижения по службе, где это возможно.

**6.6.** В случае масштабных увольнений Carlsberg Group должна как минимум выполнить требования применимого законодательства и отраслевых стандартов.

**6.7.** Работникам предоставляется информация об условиях их работы и деталях их заработной платы в письменной и понятной форм.

## **7. ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ**

**7.1** Здоровье и безопасность наших работников всегда стоит на первом месте. В Carlsberg Group мы хотим, чтобы каждый работник возвращался каждый день домой здоровым, мы верим, что все несчастные случаи можно предотвратить. Мы стремимся дать нашим работникам возможность идентифицировать случаи небезопасного

поведения и предпринимать проактивные действия для внедрения безопасных способов работы. Мы опираемся на множество методов, которые поддерживают культуру безопасности в Carlsberg Group и стремимся к созданию полностью безопасных рабочих мест.

### **СРЕДСТВА ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ И МЕХАНИЗМЫ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ**

Carlsberg Group стремится выявлять негативное влияние на права человека (потенциальное и фактическое), которое может вызвать наша деятельность, и стремится предотвратить, смягчить или устранить такое воздействие. Каждый работник, кого беспокоит влияние нашей деятельности на права человека, может инициировать обращение через механизмы подачи жалоб. Мы призываем работников, которые испытывают трудности поговорить о таких ситуациях со своим непосредственным руководителем, обращаться через службу персонала или работника, ответственного за комплаенс.

Если ни один из этих вариантов невозможен, можно воспользоваться системой Carlsberg Group Speak Up – она позволяет работникам и подрядчикам сообщать о возможных нарушениях прав человека, не опасаясь негативных последствий. Жалоба Speak Up может быть подана по телефону или онлайн. Эта система поддерживается независимой третьей стороной, назначенной Группой. Все жалобы, поданные через систему Speak Up, рассматриваются юридическим департаментом и департаментом по комплаенсу Группы. Все отчеты ведутся конфиденциально, и работники могут делиться своими опасениями анонимно.

Система Speak Up также доступна для использования другими заинтересованными сторонами, если в результате деятельности Carlsberg может произойти какое-либо негативное воздействие на права человека.

Ссылка на систему Speak Up: [www.speakupfeed-back.eu/web/ruv3](http://www.speakupfeed-back.eu/web/ruv3)

# ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Орган / функция / должностное лицо	Должностные обязанности и ответственность
Исполнительный Комитет (ExCom)	Несет ответственность за утверждение Политики.
Исполнительный Вице-президент Группы по персоналу (EVP Group HR)	Является владельцем, согласовывает и обеспечивает реализацию Политики.
Соответствующие Вице-президенты Группы / Руководители локальных компаний / руководители регионального и локального уровня (Relevant Group VPs/ Country Managing Directors/ regional and local management)	Несут ответственность за реализацию и соблюдение настоящей Политики и связанных с ней стандартов, а также за то, чтобы все соответствующие работники были ознакомлены с Политикой и ее требованиями. Отвечают за обеспечение соблюдения Политики на локальном уровне, включая надлежащие контрольные мероприятия для устранения или снижения рисков, для выявления поведения, идущего вразрез с Политикой.
Департамент Группы по персоналу (Group HR)	Осуществляет реализацию Политики, предоставляет конкретные рекомендации по вопросам и спорным ситуациям в области защиты прав человека, а также обеспечивает надлежащее выявление и решение проблем в области защиты прав человека. Проводит аудит, анализ, оценку и отчитывается по показателям, связанным с защитой прав человека.
Департамент устойчивого развития Группы (Group Sustainability)	Консультирует владельцев Политики по ее содержанию и обеспечивает надлежащее и корректное информирование внешних заинтересованных сторон о предпринимаемых усилиях по реализации Политики.
Руководство, работники и лица, работающие на основании договоров гражданско-правового характера, всех юридических лиц, входящих в Carlsberg Group	Соблюдают требования и следуют направлениям данной Политики. Принимают участие и несут ответственность за обеспечение того, чтобы все инициативы/проекты разрабатывались в соответствии с Политикой.

## ОТСТУПЛЕНИЯ ОТ ПОЛИТИКИ

Исключений из настоящей Политики не предусмотрено, кроме случаев возникновения чрезвычайных обстоятельств или в случае, когда очевидна невозможность применения настоящей Политики. Все запросы об отступлениях от Политики должны быть направлены в письменном виде владельцу настоящей Политики. Владелец Политики обязан оценить и принять соответствующее решение по каждому запросу индивидуально. Исключения должны быть надлежащим образом зарегистрированы и задокументированы.

## ПЕРЕСМОТР ПОЛИТИКИ

Настоящая Политика должна пересматриваться на регулярной основе с целью обеспечения ее постоянного соответствия актуальности. Она может быть изменена в любое время с согласия Исполнительного комитета (ExCom). В случае расхождений между версией настоящей политики на английском языке и переведенной версией, первая будет иметь преимущественную силу.

## СВЯЗАННЫЕ ПОЛИТИКИ И РУКОВОДСТВА

- Кодекс этики и поведения (Code of Ethics & Conduct)
- Кодекс поведения поставщика и лицензиата (Supplier & Licensee Code of Conduct)
- Политика многообразия и инклюзивности (Diversity & Inclusion Policy)
- Политика по маркетинговым коммуникациям (Marketing Communication Policy)
- Политика по охране труда и безопасности (Health & Safety Policy)
- Политика по управлению персоналом (Human Resources Policy)
- Политика по противодействию коррупции (Anti-Bribery & Corruption Policy)
- Руководство по продвижению бренда (Brand Promoters Manual)
- Руководство по Speak-up (Speak-up Manual)
- Руководство по защите прав человека (Human Rights Manual)

## КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Локальный менеджер по персоналу, Департамент устойчивого развития Группы (Group Sustainability) или Департамент Группы по персоналу (Group HR).



Июнь 2021 г.  
Carlsberg Breweries A/S  
J.C. Jacobsens Gade 1  
1799 København V  
Denmark