



Политика за човешките права на служителите на HEINEKEN

ПРИНЦИПИ НА ПОЛИТИКАТА

HEINEKEN е пивоварната с най-голямо международно представителство по света. Във всички държави и общества, в които работим, ние сме твърдо решени да действаме съгласно нашите Основни ценности.

Една от тези Основни ценности е **"Уважение към хората, околната среда и обществото, в което живеем и работим"**.

Спазваме нашите ценности, като признаваме отговорността за съблюдаване на човешките права на служителите и демонстрираме, че действаме съгласно това.

Политиката за човешките права на служителите на HEINEKEN има за цел да подпомогне и насочи нашето ръководство и персонала към постигане на това.



ВЪВЕДЕНИЕ

В глобализиращия се свят ролята на големите международни компании като HEINEKEN е с нарастващо значение. За да гарантираме, че HEINEKEN изпълнява задълженията си в това качество е необходимо - наред с други неща - да създадем и защитим безопасна и отговорна работна среда за служителите и тяхното пряко обкръжение. За тази цел в HEINEKEN има разработена политика по отношение на основните човешки права на служителите, които компанията спазва и защитава.

Нашето уважение към хората и благоденствието на служителите е отразено преди всичко в основните ни ценности, бизнес принципите и политиките ни (www.theHEINEKENcompany.com). **Политиката за човешките права** на служителите на HEINEKEN допълнително разяснява тези задължения.

HEINEKEN налага принципите, залегнали във Всеобщата декларация за правата на човека¹ и основните конвенции на Международната организация на труда (МОТ)², основани на уважение към достойнството на човека, без ограничения. HEINEKEN подкрепя човешките права и правата на служителите съгласно законовата роля на бизнеса. Когато действието на правата на служителите попадне извън обхвата на отговорност на HEINEKEN (например в случаи на нарушения от трети страни), HEINEKEN ще окаже съдействие, доколкото е възможно.

Тази политика е приложима за всички действащи компании на HEINEKEN, в които фирмата е собственик на основния дял или има управленски контрол. Разпоредбите на тази политика са обяснени подробно и придружени от допълнителни насоки, разработени с цел да пояснят детайлите и последствията от тях.

За всички конкретни спорни казуси или въпроси, свързани със служители на трети страни, персонал на агенции и изпълнители използваме Кодекса за доставчици на HEINEKEN (www.theHEINEKENcompany.com) и всяка друга политика, която може да бъде приложена и урежда отношенията между HEINEKEN и доставчиците и изпълнителите в конкретни случаи.

Политиката е в сила считано от 1 януари 2012 г.

¹ Всеобща декларация за правата на човека, Общо събрание на Организацията на обединените нации, 10 декември 1948 г. Заедно с основните инструменти, чрез които е кодифицирана, Международният пакт за граждански и политически права и Международният пакт за икономически, социални и културни права, тя формира Международната харта за правата на човека. <http://www.un.org/en/documents/udhr/>

² 8-те основни или фундаментални конвенции, определени от Управителния орган на Международната организация на труда (МОТ), http://www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/Introduction/ConventionsandRecommendations/



УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ ПРАВА НА СЛУЖИТЕЛИТЕ

А. ИЗПЪЛНЕНИЕ

Освен че разполагаме с формулирани единадесет ясни стандарта за човешките права на служителите, е важно да интегрираме и прилагаме тази Политика за човешките права на служителите и стратегията във всички наши действащи компании по света.

Ще се фокусираме върху:

- **Образование и обучение.**
Действащите компании ще бъдат обучени как да подобрят разбирането за тази политика и ще бъдат подпомогнати в усилията им да спазват правата на техните служители.
- **Наблюдение на изпълнението спрямо нашите собствени критерии.**
- **Употреба на допълнителни инструменти за самооценка и разработване на планове за действие.**
- **Улесняване на диалога с партньорите (като служители и синдикати), включително чрез ясна отчетност във връзка с изпълнението на човешките права на служителите в нашата компания.**

В. ПРОЦЕДУРИ ЗА ОПЛАКВАНИЯ

HEINEKEN ще предостави процедури за оплаквания на всички действащи компании на HEINEKEN, ще уведоми служителите за наличието на такива процедури и ще стимулира подходящото прилагане на тези процедури, като на хората, които ги използват, ще се гарантира поверителност и защита. В случай на оплаквания от служителите се очаква винаги да следват първо местната процедура, преди да използват други канали (напр. Процедурата за информиране за нарушения на HEINEKEN).

С. ВЪПРОСИ, СВЪРЗАНИ С КОНТЕКСТА

Тази политика трябва да бъде разглеждана като минимален стандарт, а където местното законодателство излиза извън рамките на политиката, нашите действащи компании следва да спазват местните законови задължения. Когато спазването на местните закони може да постави действащите компании в позиция, която не позволява спазване на стандартите на Политиката за човешките права на служителите, от действащите компании се очаква да постъпят по следния начин:

- Да потърсят начини да спазват принципите, изложени в Политиката и да се опитат да действат възможно най-близо до тези принципи, без да са в пряко противоречие с местните закони.
- Ако за оперативната компания съществува риск от неволно участие в нарушаването на човешки права, рискът трябва да бъде третиран като проблем със законовото съответствие. В такива случаи действащата компания трябва да се свърже с правния специалист на глобалния отдел Човешки ресурси в корпоративния офис.



НАШИТЕ СТАНДАРТИ, СВЪРЗАНИ С ЧОВЕШКИТЕ ПРАВА НА СЛУЖИТЕЛИТЕ

1. НЕДИСКРИМИНАЦИЯ

HEINEKEN спазва правото на недискриминация. Служители се наемат на принципа на равните възможности, без разлика от раса, цвят на кожата, пол, религия, произход или принадлежност. Във връзка с назначаването или възможностите за кариера HEINEKEN обръща внимание единствено на пригодността на кандидата (образование, личностни качества, умения, опит и други свързани характеристики, съгласно позволеното от местните закони) и неговите или нейните основателни искания. HEINEKEN взима решенията относно настоящи и бъдещи служители въз основа на обективни критерии. HEINEKEN уважава многообразието на култури и личности и насърчава приобщаването. Компанията уважава личните вярвания/убеждения на настоящите и бъдещи служители.

2. СВОБОДА НА СДРУЖАВАНЕ И ПРАВО НА КОЛЕКТИВНИ ПРЕГОВОРИ

HEINEKEN признава правото на служителите да бъдат представлявани, за да осъществяват законовите си интереси. Това право включва правото вътрешни и/или външни представители на служителите да бъдат признати за партньори в преговори и консултации съгласно местните закони. Взима се предвид естеството на професионалните отношения в държавата и в компанията, за които става въпрос. Освен това се взимат предвид и нуждите, размера и възможностите на засегнатата компания. HEINEKEN счита представителството от синдикати за право на служителите, не за задължение (право да избереш да не бъдеш представляван от синдикат).

3. ПРИНУДИТЕЛЕН ТРУД

HEINEKEN не използва и не подкрепя използването на принудителен или задължителен труд – като затворнически труд, дългова зависимост, трафик на хора или робство. HEINEKEN избягва работата с доставчици или агенции за персонал, за които е известно, че използват принудителен или задължителен труд в техния начин на работа.

4. ДЕТСКИ ТРУД

HEINEKEN уважава правата на детето, включително правото на образование, правото на почивка и игра и правото на задоволяване на основните му потребности. По тази причина HEINEKEN не използва и не подкрепя използването на детски труд, което означава, че HEINEKEN не позволява деца да работят в компанията.

Нещо повече, HEINEKEN се ангажира с – и поддържа програми, насочени към – елиминиране на детския труд в своята верига на доставките (вижте Кодекса за доставчици на HEINEKEN на www.theHEINEKENcompany.com).

HEINEKEN спазва дефинициите на МОТ³ за минимална възраст за достъп до заетост или работа. Тази възраст трябва да е не по-малка от възрастта за завършване на задължително образование и при всички случаи не по-малка от 15 години (чл. 2, параграф 3 от Конвенция № 138 на МОТ относно минималната възраст за приемане на работа, 1973 г.), освен в някои развиващи се държави, където възрастта е 14 години (чл. 2, параграф 4 от Конвенция №138 на МОТ относно минималната възраст за приемане на работа). В случай, че местните закони

³ Източник: Конвенции на МОТ относно детския труд (138, 182); <http://www.ilo.org/ipecc/facts/ILCOconventionsonchildlabour/lang--en/index.htm>

* При определени изключителни обстоятелства може да има специфични причини за отклонение от този стандарт. В такива случаи се изисква предварително одобрение от Главния директор "Човешки ресурси" на HEINEKEN.



регламентират по-висока възраст, за да се дефинира кои лица се считат за деца, HEINEKEN ще спазва местния закон.

5. РАБОТНО ВРЕМЕ

HEINEKEN признава правото на почивка и отдиш и поради това винаги спазва местните закони, наредби и/или обичаи във връзка с работното време и извънредния труд. В допълнение съгласно доклада на Комитета на експертите на МОТ относно прилагането на конвенции и препоръки, отнасящи се до работното време (Женева, 2005 г.), като цяло HEINEKEN не изисква от своите служители да работят повече от максимум 48 часа на седмица (освен в някои случаи, в зависимост от местните закони) и осигурява поне един ден почивка на всеки седем дни*.

По този начин HEINEKEN цели да гарантира безопасност на работното място и да насърчи здравословен баланс между професионален и личен живот на своите служители.

6. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

HEINEKEN съблюдава законовите изисквания за минимална заплата, определени от правителството на държавата, в която компанията оперира на местно ниво. Където това не е достатъчно за покриване на основните нужди, HEINEKEN се старее да компенсират служителите с възнаграждение, което гарантира адекватен стандарт на живот. HEINEKEN поддържа Политика за възнагражденията, която набляга на вътрешното равенство и външнофирмената сравнимост и конкурентоспособност в рамките на определен пазар на труда.

Основните елементи в политиката за заплащане и компенсации на HEINEKEN са:

- заплащане за задължения
- заплащане за представяне в работата

7. ЗДРАВЕ И БЕЗОПАСНОСТ

HEINEKEN осигурява на служителите си безопасна и хигиенна работна среда и условия на труд. HEINEKEN взима подходящи мерки за непрекъснато подобряване на свързаните с безопасността и здравето аспекти в своите съоръжения, включително предоставяне на лични предпазни средства (ЛПС), когато и където е необходимо. Условията на труд трябва да позволяват безопасни работни практики и да допринасят за здравето на работното място и благосъстояние на служителите. Поддържа се политика, целяща непрекъснато подобряване на показателите за здраве и безопасност.

В тези държави – по-конкретно развиващи се държави – в които правителството не осигурява свободен достъп до основни здравни грижи и/или служителите нямат възможност сами да се обърнат към местните здравни служби, HEINEKEN осигурява или гарантира (достъп до) основно здравеопазване. HEINEKEN разполага с медицинска стратегия, насочена към осигуряване или гарантиране на (достъп до) основно здравеопазване на своите служители и техните семейства.

8. ТОРМОЗ

HEINEKEN счита защитата на личното достойнство и здраве на работното място за едно от основните задължения на добрия работодател. Един от аспектите на защита на достойнството на служителите е да се гарантира, че няма никакви форми на тормоз⁴ и, ако възникнат, да се гарантира, че има налични адекватни процедури за справяне с проблема и предотвратяване на повторната му поява.

⁴ Тормоз: форма на "(предполагаемо) причиняване на тежка вреда", както е посочено в параграф Н на Кодекса за бизнес етика на HEINEKEN и Кодекса за информизиране за нарушения на HEINEKEN



9. ОБУЧЕНИЕ И ЛИЧНОСТНО РАЗВИТИЕ

HEINEKEN признава значението на обучението и личностното развитие за служителите си.

- **Обучение:** Като цяло HEINEKEN урежда и поема разходите за редовно обучение по въпроси, които счита за свързани с работата и/или функциите на служителя. Възможностите за обучение и развитие на служителите се определят периодично и, когато бъдат счестени за оправдани, се организира обучение за служителите.
- **Личностно развитие:** Личностното развитие (по отношение на пригодността за работа) се счита за споделена отговорност на HEINEKEN и служителите. Тази споделена отговорност трябва да бъде отразена в приноса, който двете страни са готови да дадат във финансов аспект и/или що се отнася до време, инвестирано в допълнително образование и обучение. HEINEKEN насърчава служителите си да участват в курсове за допълнително обучение и ги подпомага, когато допълнителното обучение се счита за необходимо. HEINEKEN ще насърчава политиките, насочени към развитие на уменията, свързани с дейността на компанията и съгласно талантите на своите служители.

10. СИГУРНОСТ

В политически нестабилни или засегнати от конфликти райони HEINEKEN може да се сблъска с потенциални рискове за сигурността на служителите си, зависещите от тях лица и своите съоръжения. При управление на сигурността в такива ситуации HEINEKEN спазва върховенството на закона и се придържа към международните принципи за човешките права⁵.

Компанията не позволява на наетата охрана да нарушава правата на служителите и или на други засегнати от работата й лица. Когато е необходимо, охраната се обучава как да се държи в подобни трудни ситуации и кога и как да се намесва при ситуации, застрашаващи сигурността.

11. НЕУЧАСТИЕ В НАРУШЕНИЯ НА ЧОВЕШКИТЕ ПРАВА

HEINEKEN признава, че в държави, които са политически нестабилни или в които се прави компромис с човешките права⁶ могат да възникнат дилеми, включително дали или как трябва да продължи работата в тази държава, за да се запази доброто име на компанията. В тези случаи HEINEKEN ще действа по начин, по който дейностите ни не допринасят за съзнателно нарушаване на човешките права от други лица.

Амстердам, Холандия
декември 2011 г.

J.F.M.L. van Boxmeer

Главен изпълнителен директор и председател на Управителния съвет

⁵ Човешки права: съгласно определеното във Въведението (страница 3 от Политиката)

⁶ Човешки права: съгласно определеното във Въведението (страница 3 от Политиката)