



# АДАМ ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚОРҒАУ САЯСАТЫ

## КІРІСПЕ ЖӘНЕ МАҚСАТЫ

Carlsberg Group БҰҰ-ның Бизнесі және адам құқықтарын жүргізудің басшылық қағидаттарында белгіленгендей, адам құқықтарын сақтау бойынша өз міндеттемелерін орындауға ниетті және біз өз қызметімізде және іскерлік өзара қарым-қатынастарымызда барлық халықаралық танылған адам құқықтарын сақтау үшін өз жауапкершілігімізді сезінеміз.

Бұл саясаттың екі мақсаты бар: Carlsberg Group компаниясының БҰҰ-ның Бизнесі жүргізу және адам құқықтары жөніндегі басқарушы қағидаттарына сәйкес адам құқықтарын құрметтеуге ұмтылушылық туралы компания ішінде және одан тыс коммуникация жүргізу, сондай-ақ жұмыскерлерімізге еңбек құқықтары мен адам құқықтарына қатысты мәселелер бойынша ұсынымдар беру.

Carlsberg Group біздің бизнесімізге байланысты болуы мүмкін адам құқықтарына ықтимал немесе нақты әсерді анықтау қабілетімізді үнемі жетілдіруге және оларды анықтағаннан кейін осы әсерлердің алдын алу немесе жеңілдету үшін тиісті шаралар қабылдауға тырысады.

Carlsberg Group адам құқықтары мәселелері бойынша мүдделі тараптармен ашық және объективті диалогқа ұмтылады, және біз сыртқы және ішкі мүдделі тараптармен өз көзқарасымызды мезгіл-мезгіл келісеміз.

## ҚОЛДАНУ АЯСЫ

Осы Саясат CarlsbergGroup құрамына кіретін барлық компаниялардың басшылығына, қызметкерлеріне және азаматтық-құқықтық сипаттағы шарттар негізінде жұмыс істейтін тұлғаларға қатысты жаһандық деңгейде қолданылады.

Топ жұмыс істеп тұрған бірлескен кәсіпорындарға бақыланбайтын акционер ретінде қатысқан жағдайда, басқа акционер (акционерлер) Carlsberg компаниясы үшін осы Саясаттың маңыздылығы туралы міндетті түрде хабардар етілуге тиіс. Басқа акционерлерге бірлескен кәсіпорынға қатысты осы Саясатты немесе ұқсас стандартты қолдану ұсынылады. Топтың бақыланбайтын үлесі бар жаңа бірлескен кәсіпорындар құрылған жағдайда, Carlsberg компаниясы басқа акционерді (акционерлерді) бірлескен кәсіпорынға қатысты осы Саясатты немесе ұқсас стандартты қолдануға міндеттеуге ұмтылатын болады. Біздің жеткізушілеріміздің, сатушыларымыздың, агенттеріміздің және мердігерлеріміздің адам құқықтарын сақтауына қатысты күтулеріміз Лицензиаттар мен жеткізушілерге арналған мінез-құлық кодексінде (Supplier and Licensee Code of Conduct) баяндалған.

# ТАЛАПТАР

Carlsberg барлық халықаралық деңгейде танылған адам құқықтарын сақтауға міндеттенеді, бірақ төменде біздің қызметіміз үшін ең маңызды деп саналатындары келтірілген.

## 1. КЕМСІТУШІЛІККЕ ЖОЛ БЕРМЕУ

1.1. Carlsberg әлеуметтік қатыстылығына қарамастан мүмкіндіктерге тең қолжетімділікті қамтамасыз етуге ұмтылады және жұмысқа орналасуға байланысты, еңбек қатынастарын қосымша қысқартудан және зейнеткерлікке шығудан туындайтын кез келген шешімдер тек өнімділік пен әлеует, біліктілік және тәжірибе сияқты кемсітушілікті болдырмайтын заңнамалық негізделген критерийлерге негізделуі тиіс.

1.2. Carlsberg Group әр адамды құрметтейтін позитивті және инклюзивті жұмыс ортасын құруға ұмтылады. Біз нәсіл, терінің түсі, жынысы, діні, саяси немесе басқа көзқарастары, ұлттық немесе әлеуметтік шығу тегі, жыныстық бағдар, жасы немесе мүгедектік сияқты ерекше сипаттамаларға негізделген кемсітудің кез-келген түріне жол бермейміз.

## 2. МӘЖБҮРЛІ ЕҢБЕК

2.1. Carlsberg Group еріксіз, кіріптарлық және құл еңбегін, сондай-ақ адам саудасын қоса алғанда, кез келген нысандағы мәжбүрлі еңбекті қабылдамайды. Қызметкерлерге жұмыс күні аяқталғаннан кейін еркін жүріп-тұруға және жұмыс орындарынан кетуге рұқсат етілуге тиіс.

## 3. БАЛАЛАРДЫ ҚОРҒАУ

3.1. Carlsberg Group ешбір жағдайда балалар еңбегін пайдалануды

қабылдамайды. Толық жұмыспен қамтудың ең төменгі жасы - бұл 15 жыл немесе жұмысқа қабылдау үшін заңмен белгіленген ең төменгі жасқа сәйкес келу, қайсысы үлкен екеніне байланысты. Жергілікті еңбекке қабілетті ең төменгі жасы, дамушы елдер үшін ерекшеліктерге сәйкес 14 жасты құраған жағдайларда, осы неғұрлым ерте жас қолданылуы тиіс. 18 жасқа толмаған адамдарды жұмысқа қабылдауға қатысты барлық заңды шектеулерді сақтау керек. Мұндай жұмысшылар компаниямен келісілген қысқа мерзімді тағылымдама, оқыту немесе тәжірибе бағдарламалары аясында жұмысқа қабылдануы мүмкін, бірақ олар ешқашан денсаулығына, қауіпсіздігіне қауіп төндіретін немесе білім алуына кедергі келтіретін жұмыстарды орындамауы керек. Жоғарыда көрсетілген шекті мәндерге қарамастан, ықтимал тәуекелдердің алдын алу үшін: "орташа тәуекел" бар елдерде немесе "орташа тәуекел" бар елдің азаматымен (немесе аумағында тұратын) немесе осындай елдің заңнамасына сәйкес тіркелген заңды тұлғамен іскерлік серіктестікке кірмес бұрын, жергілікті заң департаментімен байланысу қажет.

## 4. АССОЦИАЦИЯ БОСТАНДЫҒЫ ЖӘНЕ ҰЖЫМДЫҚ КЕЛІССӨЗДЕР

4.1. Carlsberg Group қызметкерлердің кәсіподаққа немесе басқа ұйымдарға өз қалауы бойынша құру немесе кіру құқығын және қорқыту, еміншектену немесе жұмыстан шығару сияқты жазалау әрекеттерінен қорықпай, өзара мүдделерді қолдау үшін ұжымдық келіссөздер жүргізу құқығын құрметтейді.

## 5. ЕМІНШЕКТЕНУ

5.1. Carlsberg Group тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ете отырып, әрбір жұмыскерге құрметпен және қадір-қасиетпен қарауға міндеттенеді. Біз жұмыс орнында әріптестерімізден немесе басшылықтан физикалық, ауызша, жыныстық немесе психологиялық қысым көрсету, агрессия, теріс пайдалану немесе қауіп-қатердің кез-келген көріністерін қабылдамаймыз.

## 6. ЖҰМЫС УАҚЫТЫНЫҢ ҰЗАҚТЫҒЫ, ӨТЕМАҚЫЛАР ЖӘНЕ ЖАЛАҚЫ

6.1. Carlsberg Group жалақыға, жұмыс уақытының ұзақтығына, өтемақылар мен жалақыға қатысты жоғарыда аталғанның неғұрлым қатаң болуына байланысты қолданылатын заңнаманың немесе салалық стандарттардың барлық талаптарын ұстанатын болады.

6.2. Егер жалақының ең төменгі деңгейі заңнамалық түрде белгіленбесе, Carlsberg лайықты өмір сүру стандартын қамтамасыз ету үшін жалақының жеткілікті деңгейін белгілеуге ұмтылады. Үстеме жұмыс үшін жалақы тұрақты негізде заңды төлем құралдарымен төленуі керек.

6.3. Біз жұмыс пен жеке өмірдің салауатты теңгерімін ұстанамыз. Қызметкерлер кем дегенде жетіден бір демалыс күніне құқылы болуы керек және оларға жұмыс күні ішінде қажетті үзілістер және ауысымдар арасында жеткілікті демалу уақыты берілуі керек.

6.4. Carlsberg Group барлық қызметкерлердің сырқат бойынша еңбек демалысы мен жыл сайынғы еңбек демалысы құқығын, сондай-ақ ұлттық заңнамаға сәйкес жаңа туған немесе жақында асырап алынған балаға қамқорлық жасайтын қызметкерлер үшін бала күтімі бойынша демалыс құқығын қамтамасыз етеді. Мұндай демалысты алатын жұмысшылар жұмыстан шығарылмауы керек немесе жұмыстан босату қаупіне тап болмауы керек.

6.5. Carlsberg Group өз қызметкерлерінің дағдылары мен біліктерін үздіксіз дамытуға, сондай-ақ мүмкіндігінше мансаптық өсу/ қызметте жоғарылау мүмкіндіктерін ұсынуға ұмтылады.

6.6. Ауқымды жұмыстан шығу жағдайында Carlsberg Group қолданылатын заңнама мен салалық стандарттардың талаптарын орындауы тиіс.

6.7. Жұмыскерлерге олардың жұмыс шарттары және олардың жалақысының егжей-тегжейлері туралы ақпарат жазбаша және түсінікті нысанда беріледі.

## 7. ДЕНСАУЛЫҚ ЖӘНЕ ҚАУІПСІЗДІК

7.1 Біздің қызметкерлеріміздің денсаулығы мен қауіпсіздігі әрқашан бірінші орында тұр. Carlsberg Group-та біз әрбір қызметкердің күн сайын үйіне сау болып қайтуын қалаймыз, біз барлық жазатайым оқиғалардың алдын алуға болатынына сенеміз. Біз жұмысшыларымызға қауіпсіз емес мінез-құлық жағдайларын

анықтауға және қауіпсіз жұмыс тәсілдерін енгізу үшін алдын-ала әрекет етуге мүмкіндік беруге тырысамыз. Біз Carlsberg Group компаниясының қауіпсіздік мәдениетін қолдайтын көптеген әдістерге сүйенеміз және толықтай қауіпсіз жұмыс орындарын құруға тырысамыз.

## ҚҰҚЫҚТЫҚ ҚОРҒАУ ҚҰРАЛДАРЫ ЖӘНЕ ШАҒЫМДАРДЫ ҚАРАУ МЕХАНИЗМДЕРІ

Carlsberg Group адам құқықтарына (әлеуетті және нақты) біздің қызметіміз тудыруы мүмкін теріс әсерді анықтауға тырысады және мұндай әсердің алдын алуға, жұмсартуға немесе жоюға тырысады. Біздің қызметіміздің адам құқықтарына әсері туралы алаңдайтын әрбір қызметкер шағым беру механизмдері арқылы өтініш бере алады. Біз осындай жағдайлар туралы тікелей жетекшісімен сөйлесу, қызметкерлер құрамы немесе комплаенске жауапты жұмысшымен хабарласу қиын болып табылатын қызметкерлерді шақырамыз.

Егер осы нұсқалардың ешқайсысы мүмкін болмаса, Carlsberg Group Speak Up жүйесін пайдалануға болады – ол қызметкерлер мен мердігерлерге теріс салдарлардан қорықпай, адам құқықтарының бұзылуы туралы хабарлауға мүмкіндік береді. Speak Up шағымы телефон арқылы немесе онлайн режимінде берілуі мүмкін. Бұл жүйені Топ тағайындаған тәуелсіз үшінші тарап қолдайды. Speak Up жүйесі арқылы берілген барлық шағымдарды заң департаменті және Топтың комплаенс департаменті қарайды. Барлық есептер құпия түрде жүргізіледі және жұмысшылар өздерінің қорқыныштарын жасырын түрде бөлісе алады.

Speak Up жүйесі, егер Carlsberg қызметінің нәтижесінде адам құқықтарына қандай да бір жағымсыз әсер орын алуы мүмкін болса, басқа мүдделі тараптардың пайдалануы үшін де қолжетімді.

Speak Up жүйесіне сілтеме: [www.speakupfeed-back.eu/web/ruv3](http://www.speakupfeed-back.eu/web/ruv3)

# ЛАУАЗЫМДЫҚ МІНДЕТТЕРІ ЖӘНЕ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ

Орган / функция / лауазымды тұлға	Лауазымдық міндеттері және жауапкершілігі
Атқарушы комитет (ExCom)	Саясатты бекітуге жауапты.
Топтың Қызметкерлер құрамы жөніндегі атқарушы Вице-президенті (EVP Group HR)	Саясат иесі болып табылады, Саясатты келіседі және жүзеге асуын қамтамасыз етеді.
Топтың тиісті Вице-президенттері / жергілікті компаниялардың Басшылары / өңірлік және жергілікті деңгейдегі басшылар (Relevant Group VPs/ Country ManagingDirectors/ regional and local management)	Осы Саясатты және онымен байланысты стандарттарды іске асыруға және сақтауға, сондай-ақ барлық тиісті қызметкерлердің Саясатпен және оның талаптарымен танысуына жауапты болады. Саясатқа қайшы келетін мінез-құлықты анықтау үшін тәуекелдерді жою немесе азайту үшін тиісті бақылау іс-шараларын қоса алғанда, жергілікті деңгейде Саясаттың сақталуын қамтамасыз етуге жауап береді.
Топтың Қызметкерлер құрамы жөніндегі департаменті (Group HR)	Саясатты жүзеге асырады, адам құқықтарын қорғау саласындағы мәселелер мен даулы жағдайлар бойынша нақты ұсынымдар береді, сондай-ақ адам құқықтарын қорғау саласындағы мәселелерді тиісінше анықтауды және шешуді қамтамасыз етеді. Адам құқықтарын қорғауға байланысты көрсеткіштер бойынша аудит, талдау, бағалау жүргізеді және есеп береді
Топтың Тұрақты даму департаменті (Group Sustainability)	Саясат иелеріне оның мазмұны бойынша кеңес береді және сыртқы мүдделі тараптарды Саясатты іске асыру бойынша қабылданып жатқан күш-жігер туралы тиісті және дұрыс хабардар етуді қамтамасыз етеді.
Carlsberg Group құрамына кіретін басшылық, қызметкерлер және барлық заңды тұлғалардың азаматтық-құқықтық сипаттағы шарттар негізінде жұмыс істейтін тұлғалар	Осы саясаттың талаптарын сақтайды және бағыттарын ұстанады. Барлық бастамалардың/жобалардың Саясатқа сәйкес әзірленуін қамтамасыз етуге қатысады және жауапты болады.

## САЯСАТТАН ШЕГІНУ

Төтенше жағдайлар туындаған немесе осы Саясатты қолдану мүмкін еместігі айқын болған жағдайларды қоспағанда, осы Саясаттан ерекше жағдайлар көзделмеген. Саясаттан шегіну туралы барлық сұраулар осы Саясат иесіне жазбаша түрде жіберілуі тиіс. Саясат иесі бағалауға және әрбір сұрау салу бойынша жеке шешім шығаруға міндетті. Ерекшеліктер тиісті түрде тіркеліп, құжатталуы керек.

## САЯСАТТЫ ҚАЙТА ҚАРАУ

Осы саясат оның тұрақты сәйкестігін және өзектілігін қамтамасыз ету мақсатында тұрақты негізде қайта қаралуға тиіс. Ол Атқарушы комитеттің (ExCom) келісімімен кез келген уақытта өзгертілуі мүмкін. Осы саясаттың ағылшын тіліндегі нұсқасы мен аударылған нұсқасы арасында алшақтық болған жағдайда, біріншісі басым күшке ие болады.

## БАЙЛАНЫСТЫ САЯСАТТАР МЕН НҰСҚАУЛЫҚТАР

- Әдеп және мінез-құлық кодексі (Code of Ethics & Conduct)
- Жеткізуші мен лицензиаттың мінез-құлық кодексі (Supplier & Licensee Code of Conduct)
- Әртүрлілік және инклюзивтілік саясаты (Diversity & Inclusion Policy)
- Маркетингтік коммуникация саясаты (Marketing Communication Policy)
- Еңбекті қорғау және қауіпсіздік саясаты (Health & Safety Policy)
- Қызметкерлер құрамын басқару саясаты (Human Resources Policy)
- Сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясат (Anti-Bribery & Corruption Policy)
- Брендті дамыту бойынша нұсқаулық (Brand Promoters Manual)
- Speak-up нұсқаулығы (Speak-up Manual)
- Адам құқықтарын қорғау жөніндегі нұсқаулық (Human Rights Manual)

## БАЙЛАНЫС АҚПАРАТЫ

Қызметкерлер құрамы жөніндегі жергілікті менеджер, Топтың Тұрақты даму департаменті (Group Sustainability) немесе Топтың Қызметкерлер құрамы жөніндегі департаменті (Group HR).



Маусым 2021 г.  
Carlsberg Breweries A/S  
J.C. Jacobsens Gade 1  
1799 KobenhavnV  
Denmark