

ТОО «Arbuz Group (Арбуз Групп)»

Политика по правам человека

Основные подходы Компании к соблюдению прав человека

Содержание:

Глава 1. Глоссарий	3
Глава 2. Общие положения	4
Глава 3. Цели и принципы	4
Глава 4. Обязательства в области прав человека	4
В отношении сотрудников	4
В отношении клиентов и деловых партнеров	5
В отношении местных сообществ	5
Глава 5. Ответственность	5
Глава 6. Заключительные положения	6
Приложение № 1	7

Глава 1. Глоссарий

1.1 Термины, понятия и сокращения, используемые в Политике по правам человека ТОО «Arbuz Group (Арбуз Групп)» (далее по тексту – «Политика»):

- **Бенчмарк (сравнительный анализ)** - процесс, в ходе которого компания сравнивает свои продукты и методы с продуктами и методами наиболее успешных компаний в своей отрасли, чтобы попытаться улучшить свои собственные показатели;
- **Генеральный директор** – лицо, единолично, осуществляющее функции исполнительного органа в Компании;
- **Деловые партнеры** – поставщики, подрядчики и клиенты Компании;
- **Дискриминация** – всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения или социальной принадлежности, приводящее к устранению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий (Статья 1, пункт 1, Конвенции № 111 Международной организации труда о дискриминации в области труда и занятий (Женева, 25 июня 1958 года));
- **Заинтересованная сторона** - сторона, заинтересованная в деятельности Компании и способная повлиять на их деятельность или быть затронутой ею;
- **Социальные инвестиции** – инвестиции Компании, направленные на достижение положительных социальных результатов;
- **ТОО «Arbuz Group (Арбуз Групп)»** - далее по тексту Компания;
- **Уполномоченное лицо (УЛ)** – руководитель компании, наделенный соответствующей компетенцией, лимитами и полномочиями в соответствии с внутренними нормативными документами и решением Генерального директора.
- **Устойчивое развитие** – это развитие, которое обеспечивает удовлетворение потребностей людей без ущерба для возможности будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности;
- **Цели устойчивого развития ООН (ЦУР ООН)** - набор из 17 взаимосвязанных целей, разработанных в 2015 году Генеральной Ассамблеей ООН в качестве плана достижения лучшего и более устойчивого будущего для всех. В резолюции Генеральной Ассамблеи эти цели были названы "Повесткой дня на 2030 год" и пришли на смену Целям развития тысячелетия. Итоговый документ Генеральной Ассамблеи, "Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года", содержит 17 глобальных целей и 169 соответствующих задач;
- **Человек с ограниченными возможностями здоровья** – человек с устойчивыми физическими, психическими, интеллектуальными или сенсорными нарушениями, которые при взаимодействии с различными барьерами могут мешать его полному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими;
- **ESG** - экологическое, социальное и корпоративное управление.

Глава 2. Общие положения

- 2.1 Настоящая Политика является основным документом Компании разработана с целью формализации подхода Компании к соблюдению прав человека. Она подтверждает приверженность Компании к соблюдению прав человека в соответствии со Всеобщей декларацией прав человека Организации Объединенных Наций.
- 2.2 Настоящая Политика призвана описать подход Компании к обеспечению соблюдения прав человека и предотвращению их нарушения в рамках деятельности **Arbuz Group**.
- 2.3 Настоящая Политика является добровольным публичным документом, определяющим подход Компании к вопросам прав человека. Компания стремится предотвращать неблагоприятные последствия на права человека и устранять последствия таких воздействий в случае их возникновения.

Глава 3. Цели и принципы

- 3.1 **Целями** настоящей Политики является соблюдения прав человека, провозглашенных ООН, включая трудовые права, право на гендерное равенство, право на здоровую окружающую среду, а также права особых групп населения.
- 3.2 Компания признает **принципы**, изложенные в следующих **международных стандартах и документах**:
 - Всеобщая декларация прав человека;
 - Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека Организации Объединенных Наций;
 - Глобальный договор ООН;
 - Декларация Международной организации труда (МОТ) об основополагающих принципах и правах в сфере труда;
 - Конвенция МОТ о принудительном или обязательном труде, № 29;
 - Конвенция МОТ об упразднении принудительного труда, № 105;
 - Конвенция МОТ о минимальном возрасте для приема на работу, 1973, № 138; и
 - Международный пакт о гражданских и политических правах.
- 3.3 Компания заявляет о нулевой терпимости к нарушениям прав человека в своей деятельности. Компания ожидает такого же строгого соблюдения законодательства и уважения прав человека от поставщиков, подрядчиков и партнеров, с которыми она взаимодействует.
- 3.4 Настоящую Политику следует рассматривать совместно с Кодексом корпоративной этики и делового поведения, Политикой по ESG, а также другими политиками и процедурами Компании, связанными с управлением ESG.

Глава 4. Обязательства в области прав человека

В отношении сотрудников

- 4.1 Компания стремится обеспечить равные возможности при приеме на работу и во время работы и не допускает дискриминации в любой форме по признаку расы, пола, возраста, религии, национальности, семейного положения, сексуальной ориентации или социального статуса.
- 4.2 Компания выступает против всех форм детского и принудительного труда.

- 4.3 Компания стремится обеспечить справедливую и благоприятную рабочую среду, с достоинством и уважением относиться к каждому сотруднику и уделяет особое внимание рабочему времени, здоровью и безопасности на рабочем месте в соответствии со всеми применимыми требованиями законодательства.
- 4.4 Компания стремится предоставить сотрудникам равные возможности для развития, признавая свободу слова, объединений и ведения коллективных переговоров.
- 4.5 Компания стремится обеспечить сотрудникам справедливую заработную плату, принимая во внимание такие факторы, как сфера работы, опыт сотрудника и должностные обязанности.
- 4.6 Компания осуждает любые формы насилия и притеснений на рабочем месте, включая
- 4.7 необоснованные дисциплинарные взыскания, угрозы насилия, сексуальные или расовые домогательства, издевательства, словесные оскорбления и удержание заработной платы.
- 4.8 Компания стремится создать оптимальные условия для обучения и развития сотрудников и инвестирует в них, при условии, что обучение эффективно и практично для достижения профессиональных целей. Сохранение и передача знаний в Компании является важнейшим фактором развития персонала.
- 4.9 Компания уважает право каждого сотрудника на неприкосновенность частной жизни и соблюдает все нормы и требования действующего законодательства о конфиденциальности данных.

В отношении клиентов и деловых партнеров

- 4.10 Компания будет придерживаться принципов справедливости и уважения прав клиентов. Сотрудники Компании должны четко разъяснять клиентам условия, выгоды, риски и возможные потери при предложении продуктов или услуг и не допускать дискриминации по каким-либо признакам.
- 4.11 Компания выступает против всех форм современного рабства и торговли людьми в своей деятельности.
- 4.12 При работе с клиентами Компания обеспечивает конфиденциальность данных в соответствии с действующим законодательством.
- 4.13 Соблюдение прав человека в цепочках поставок также является важным аспектом для Компании. Компания призывает деловых партнеров следовать обязательствам, изложенным в данной Политике.

В отношении местных сообществ

- 4.14 Следуя руководящим принципам Всеобщей декларации прав человека Организации Объединенных Наций, Компания обязуется уважать права местных сообществ в регионах, где она ведет свою деятельность, посредством всестороннего диалога с заинтересованными сторонами.
- 4.15 Компания обязуется бороться со всеми формами коррупции, включая вымогательство и взяточничество.

Глава 5. Ответственность

- 5.1 Настоящая Политика является обязательной для всех руководителей, сотрудников Компании.

- 5.2 Принципы настоящей Политики учитываются при разработке иных политик и процедур, связанных с отношениями между работниками и заинтересованными сторонами, социальными вопросами и вопросами управления персоналом.
- 5.3 Компания также ожидает, что все ее деловые партнеры будут в равной степени следовать духу Политики, ее принципам и целям.

Глава 6. Заключительные положения

- 6.1 Настоящая Политика взаимосвязана с Кодексом корпоративной этики и делового поведения и Политикой ESG и должна интерпретироваться в духе их принципов и подходов.
- 6.2 Все сотрудники должны быть надлежащим образом проинформированы о существовании этих политик и должны знать, где они размещены.
- 6.3 Политика пересматривается на предмет актуальности и соответствия применимым стандартам и практикам Генеральным директором Компании по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.
- 6.4 Руководство Компании обязуется регулярно оценивать соблюдение принципов настоящей Политики, а также внутренних политик и процедур, чтобы убедиться, что деятельность соответствует подходу, определенному в настоящей Политике.