

ПОЛИТИКА ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

1. Политика прав человека применяется ко всем предприятиям Hegelmann (в соответствии с организационной структурой).
2. Политика прав человека компаний Hegelmann (далее — Политика) устанавливает и определяет основные положения политики прав человека компаний Hegelmann (далее — Компания) и определяет основные направления реализации этой Политики.
3. Уважение прав человека является основной ценностью компаний Hegelmann. Мы уважаем различия в культуре и ценностях в странах, где компании Hegelmann работают и предоставляют свои услуги, однако при этом не нарушаем основные требования прав человека, включая права детей.
4. Мы прилагаем все усилия для уважения и содействия правам человека в соответствии с Международным пактом о правах человека, Декларацией Международной организации труда о основных принципах и правах в работе, а также с Основными принципами ООН по бизнесу и правам человека. Это отражает наши ценности и принципы в отношении с нашими сотрудниками и общинами, в которых мы работаем, и является основой этой Политики.
5. Политика компании Hegelmann соответствует нашему кодексу этики, бизнес-политике и экологической политике, охватывающей разнообразие, окружающую среду, здоровье и безопасность, детский труд и отношения с сотрудниками. Мы придерживаемся принципов уважительного отношения ко всем людям.
6. Компания не терпит детского труда, принудительного труда и эксплуатации детей в любых глобальных операциях и конфликтах.

Сообщество и заинтересованные стороны

За заинтересованные стороны в нашей Политике считаются: акционеры, сотрудники, сообщества/соседи, подрядчики, производители/продавцы/поставщики, правительства и соответствующие профсоюзы.

Компания осознает, что сообщества, в которых мы работаем, являются частью нас, и что каждая сторона имеет множество взаимосвязанных сообществ. Компания взаимодействует с заинтересованными сторонами, которые ценят честность, прозрачность, справедливость и уважение ко всем людям. Компания общается со своими сообществами по вопросам, связанным с правами человека, которые важны для них. Компания уделяет внимание и принимает во внимание мнение и точку зрения сотрудников, способствует диалогу и верит, что местные проблемы, связанные с сообществами, лучше решать на месте.

Уважение к правам человека

Компания признает, поддерживает и поощряет основные права человека сотрудников, реализуя программы и политику, которые:

1. Рекламирует рабочее место без дискриминации и домогательств.
2. Не терпит детского труда, принудительного труда и торговли людьми.
3. Обеспечивает справедливую оплату труда, выплаты и другие условия труда в соответствии с местными законами.
4. Создает безопасные условия труда.
5. Признает право работников на свободу объединений.

Принудительный труд и торговля людьми

Компания не занимается каким-либо бизнесом или его частью, связанной с использованием рабского или принудительного труда, включая долговое рабство, торговлю людьми, независимо от того, является ли это обязательством, тюремным заключением или принудительным военным действием.

Дискриминация и домогательства

Каждый сотрудник имеет право на справедливую и безопасную рабочую среду, а также на то, чтобы с ним обращались с уважением. Компания запрещает дискриминацию по возрасту, расе, цвету кожи, религии, полу, национальному происхождению, семейному положению, инвалидности, гражданству, сексуальной ориентации, гендерной идентичности или выражению, военной службе и любым другим признакам, защищённым законом.

Каждый человек имеет право на работу без угроз и страха. Компания не терпит оскорбительного поведения или домогательств. Компания ожидает, что сотрудники будут сообщать о случаях, которые затрудняют выполнение их обязанностей. Процедуры Компании запрещают мстить сотрудникам, которые выражают обеспокоенность, и сотрудникам, которым нужен совет или решение, доступны официальные каналы. Компания контролирует, чтобы с сотрудниками обращались справедливо и с уважением, а бизнес осуществлялся честно, прозрачно и в соответствии с законодательством Литовской Республики и положениями Компании.

Разнообразие и инклюзивность

Компания стремится быть высокоэффективной организацией, которая уважает, принимает и ценит различные культуры и ценности. Индивиды и команды объединяют различные способности, предпочтения и взгляды для достижения общих целей. Компания поощряет сотрудников общаться открыто и честно, принимать различия друг друга, быть открытыми для сотрудничества, соглашений и принимать лучшие намерения других.

Детский труд

Детский труд, как определено в Конвенции Международной организации труда (далее - МОТ), - это *«работа, выполняемая детьми до 12 лет; труд детей младше 15 лет, из-за которого они не могут посещать школу; и труд детей до 18 лет, который является опасным для физического или психического здоровья ребенка»*. Компания придерживается следующих положений:

1. Компания не нанимает детей, подпадающих под определение детского труда в Конвенции МОТ, без учета действующих и регулирующих детский труд национальных законов или местных правил;
2. Соблюдает все другие применимые законы о детском труде, включая те, которые касаются оплаты труда, рабочего времени, сверхурочной работы и условий труда;
3. Компания выступает против любого использования труда детей для принудительных работ или услуг;
4. Компания не нанимает детей, пока они не достигнут возраста, установленного соответствующими учреждениями для обязательного завершения образования;
5. Компания отказывается от деловых отношений с компаниями, клиентами и организациями, которые используют детский труд и не соблюдают подобные стандарты;
6. Несовершеннолетним сотрудникам запрещается выполнять опасную работу или работать в ночное время.

Для обеспечения выполнения этой Политики компания проводит тщательную проверку возраста перед наймом сотрудника. Если будет установлено, что работают дети, должна быть разработана стратегия, которая акцентирует внимание на потребностях ребенка и создает условия, позволяющие ему продолжать качественное образование, пока он не перестанет считаться ребенком.

Свобода объединений

Компания уважает право сотрудников вступать в профессиональные союзы, создавать их или присоединяться к ним, не боясь мести, угроз или домогательств. При представлении работников юридически признанным профессиональным союзом компания обязуется вести конструктивный диалог и честные переговоры с их свободно избранными представителями. Опыт компании показал, что открытое общение и место, где сотрудники могут выражать свои обеспокоенности, замечания и идеи, улучшает деятельность, продукцию, процессы и безопасность, что способствует постоянному росту и процветанию всех заинтересованных сторон, включая сотрудников.

Безопасность и охрана труда

Компания обязуется поддерживать рабочее место, свободное от насилия, домогательств, угроз и других небезопасных или беспокоящих условий, вызванных внутренними и внешними угрозами. Мы не поддерживаем и запрещаем насилие, домогательства, угрозы и другие небезопасные или беспокоящие условия труда, вызванные внутренними или внешними угрозами.

Рабочие часы, зарплата и выплаты

Компания выплачивает одинаковую зарплату всем сотрудникам за одинаковую или эквивалентную работу, независимо от пола, возраста, сексуальной ориентации, социального положения, инвалидности, расы или этнической принадлежности, религии, убеждений или вероисповедания сотрудника. Компания устанавливает конкурентоспособную заработную плату, сравнивая уровни зарплат с местным рынком труда. Компания работает в соответствии с требованиями действующих законов по вопросам заработной платы, рабочего времени, сверхурочных и выплат.

Рекомендации и отчетность для сотрудников

Мы стремимся создавать рабочие места, где ценится и уважает открытое и честное общение между всеми сотрудниками. Компания обязуется соблюдать действующие трудовые законы, где бы она ни действовала. Кроме того, компания работает над полным вовлечением сотрудников, что является основой взаимного успеха; стремится создать культуру, которая пропагандирует уважение, отличное эмоциональное и физическое благополучие; предлагает конкурентоспособную зарплату и льготы; и реализует четкую практику охраны здоровья и безопасности.

Любой сотрудник, который считает, что существует конфликт между положениями этой Политики и местными законами, обычаями и практикой в месте его работы, или у кого есть вопросы по этой Политике или кто хочет конфиденциально сообщить о возможном нарушении, имеет возможность это сделать. Каждый отчет о возможном нарушении регистрируется, рассматривается, принимаются меры для остановки возможного нарушения.

РЕАЛИЗАЦИЯ ПОЛИТИКИ

Компания утвердила эту Политику, чтобы все сотрудники должным образом соблюдали в ней установленные принципы и нормы. Любой сотрудник, который замечает нарушения Политики, обязан немедленно сообщить об этом своему руководителю. Компания гарантирует полную конфиденциальность, защиту данных и защиту от преследования для тех, кто сообщает о нарушениях.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Все сотрудники Компании компаний ознакомлены с Политикой, действуют в рамках своих обязанностей, способствуют повышению эффективности системы управления качеством и постоянному улучшению предоставляемых услуг.
2. Политика публично публикуется на веб-сайте компании и доступна всем заинтересованным сторонам.
3. Политика пересматривается каждые 2 года, чтобы оставаться актуальной и соответствующей.

Название документа:	Политика прав человека
Утверждающий орган:	Акционер Антон Хегельманн
Утверждено:	2025-04-15
Дата вступления в силу:	2025-04-15
Рассмотрено:	
Владелец политики:	Юридический департамент
Разработчик политики:	Юридический департамент
Опубликование политики:	Публикуется публично

Антон Хегельманн

