



ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Группа компаний Иреа

УТВЕРЖДЕНО СОВЕТОМ ДИРЕКТОРОВ - 12 ДЕКАБРЯ 2022 г.

1. ВВЕДЕНИЕ

Настоящая Политика в области прав человека (далее «Политика») разработана Группой компаний Ilpea (далее «Ilpea», «Группа» или «Компания») и внедрена во всей Группе, включая более 30 заводов на 5 континентах по всему миру.

1.1. Обязательства Ilpea и цель Политики

Гарантированное соблюдение прав человека является одним из основополагающих принципов стратегии ведения бизнеса и устойчивого развития Ilpea.

Целью Политики является ознакомление с фундаментальными принципами, которые соблюдает Ilpea, с существующими процессами оценки рисков для прав человека (в отношении сотрудников Ilpea, цепочки поставок, клиентов и сообществ, в которых работает Компания), а также с действиями по снижению этих рисков в случае их возникновения.

1.2. Международные стандарты

Приверженность Ilpea уважению и защите прав человека основывается на некоторых основных международных стандартах и национальных и международных законах по этим вопросам:

- Ассоциация справедливого труда (FLA) принципы справедливого труда и ответственного подбора персонала.
- Принципы Защиты, Соблюдение прав человека и Средства правовой защиты, разработанные Советом по правам человека Организации Объединенных Наций
- Европейская конвенция о правах человека
- Закон о предотвращении торговли людьми
- Закон о современном рабстве в Англии (2015)
- Международная хартия прав человека Организации Объединенных Наций, которая включает в себя:
 - Всеобщую декларацию прав человека
 - Международный пакт о гражданских и политических правах
 - Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах
 - Хартия Европейского Союза об основных правах
- Стандарты достойного труда, предусмотренные конвенцией Международной организацией труда (МОТ), в том числе: Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Конвенция о свободе ассоциации и защите права на организацию 1948 года (№ 87), Конвенция о праве на организацию и ведение коллективных переговоров 1949 года (№ 98), Конвенция о принудительном труде 1930 года (№ 29), Конвенция 1957 года об отмене принудительного труда (№ 105), Конвенция 1973 года о минимальном возрасте (№ 138), Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (№ 182), Конвенция 1951 года о равной оплате труда (№ 100), Конвенция 1958 года о борьбе с дискриминацией в сфере труда и занятости по найму. (№ 111), Конвенция о рабочем времени 1919 года (№ 1), Конвенция о еженедельном отдыхе 1921 года (№ 14), Конвенция о методах установления минимальной заработной платы 1928 года (№ 26), Конвенция о здоровье и безопасности трудящихся 1981 года (155)
- Международные стандарты SA 8000, ISO 26000, ISO 45001, ISO 14001
- Руководящие принципы для многонациональных предприятий ОЭСР (Организация экономического сотрудничества и развития)
- Конвенция Организации Объединенных Наций о правах ребенка
- Конвенция Организации Объединенных Наций о ликвидации дискриминации в отношении женщин
- Руководящие принципы Организации Объединенных Наций в области предпринимательства и

- прав человека
- Всеобщая декларация прав человека Организации Объединенных Наций
- Цели устойчивого развития (ЦУР) Организации Объединенных Наций
- Калифорнийский закон о прозрачности в цепочках поставок, раздел 1502 Закона Додда Франка США о реформе Уолл-стрит и защите прав потребителей Постановление (ЕС) 2017/821 о полезных ископаемых из зон конфликтов (включая соответствующие экономические санкции за нарушения прав человека)
- Директива ЕС 2014/95 о раскрытии нефинансовой информации

1.3. Внутренние стандарты

В целях обеспечения последовательности и единообразия Политика Ilpea в области прав человека объединяет информацию, представленную в политиках других Групп компаний:

- Кодекс этики;
- Кодекс делового поведения поставщиков;
- Политика в отношении конфликтных минералов;
- Процедура информирования о нарушениях;
- Политика в области борьбы со взяточничеством;
- Политика в области качества, охраны здоровья, безопасности, окружающей среды и устойчивого развития;
- Политика конфиденциальности.

1.4. Сфера применения и получатели

Группа компаний Ilpea осознает, что для того, чтобы внести свой вклад в устойчивое развитие, необходимо гарантировать устойчивость своей деятельности по всей цепочке создания стоимости.

По этой причине Политика Ilpea в области прав человека адресована сотрудникам всех компаний Группы по всему миру и является общим справочным документом для всех поставщиков, коммерческих партнеров и сотрудников, сотрудничающих с нами.

2. УПРАВЛЕНИЕ

Надзор за соблюдением данной Политики осуществляется Отделом кадров на корпоративном уровне, который следит за тем, чтобы Политика и ее принципы периодически пересматривались и, при необходимости, обновлялись, а также гарантирует ее правильное применение.

Отдел кадров на корпоративном уровне также заботится о распространении Политики на всех различных операционных площадках, в то время как ответственные менеджеры каждой операционной площадки обеспечивают ее реализацию на местном уровне.

3. ПРАВА ЧЕЛОВЕКА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

3.1. Домогательства и травля

Ilpea отвергает и запрещает любые формы домогательства или травли в личных деловых отношениях как внутри Группы, так и за ее пределами, будь то физическое, сексуальное, психологическое, вербальное, основанное на личном или культурном разнообразии или на любой другой форме разнообразия.

Такое поведение запрещено без каких-либо исключений.

Любые формы насилия запрещены, включая злоупотребление властью.

3.2. Дискриминация, разнообразие, равенство и инклюзивность

Группа обеспечивает инклюзивное рабочее место, в котором уникальность и разнообразие ценятся как фундаментальные ресурсы для развития человеческого потенциала.

Ипеа также обязуется предоставлять равные возможности всем своим сотрудникам, гарантируя, что к каждому из них будет справедливое отношение, основанное на заслугах и компетентности, без какой-либо дискриминации по признаку расы, этнического происхождения, пола, национальности, языка, инвалидности, религии, политических убеждений, сексуальной ориентации.

3.3. Подбор персонала

Ипеа гарантирует, что оценка персонала, подлежащего найму, проводится на основе соответствия профилей кандидатов ожидаемым требованиям и потребностям компании, с соблюдением принципа равных возможностей для всех форм разнообразия.

Каждый процесс отбора новых сотрудников поощряет привлечение всех лиц, обладающих необходимой профессиональной квалификацией и/или опытом, и осуществляется исключительно на основе их заслуг. Отбор новых талантливых сотрудников осуществляется путем проведения множества собеседований как сотрудниками отдела кадров, так и руководителями организационных подразделений, участвующих в подборе персонала.

3.4. Повышение квалификации сотрудников

Профессионализм и целеустремленность руководства и сотрудников имеют стратегическое значение для достижения целей Группы.

Ипеа оценивает своих сотрудников на основе их заслуг, развивает их профессиональные навыки в соответствии с принципом равных возможностей и в соответствии со своим стратегическим выбором, организационными и производственными потребностями, принимая во внимание их потребности в обучении.

С целью повышения уровня развития профессиональных навыков сотрудников Ипеа реализует программы, касающиеся:

- обучения "без отрыва от производства", а также профессиональной и управленческой подготовки;
- внутреннего роста под руководством менеджеров;
- любой мобильности на различные должности;
- оценки эффективности работы;
- процесса карьерного роста и продвижения по службе.

Ипеа придает стратегическое значение процессу обучения, который, благодаря развитию человеческого капитала, способствует достижению корпоративных целей.

3.5. Охрана труда, техника безопасности и охрана окружающей среды

Группа стремится гарантировать здоровье и безопасность своих сотрудников и бережное отношение к окружающей среде в соответствии с международными и национальными нормативными актами.

Группа уделяет внимание охране здоровья, технике безопасности и окружающей среде во всех ее аспектах.

Периодически проводится оценка рисков (например, связанных со стрессом, шумом и т.д.) и принимаются общие меры по устранению рисков, а там, где это невозможно, по их снижению.

3.6. Рабочее время и условия

Группа признает важность создания уважительных и стимулирующих условий труда. Это также включает в себя адекватный баланс между работой и личной жизнью, включая достойное рабочее время при соблюдении местных и международных законов.

Ипреа также обязуется обеспечить оплату сверхурочной работы в соответствии с местным законодательством, и в любом случае это рассматривается как исключение.

3.7. Компенсации и заработная плата

Ипреа обязуется полностью соблюдать правовые и договорные положения, применимые в различных областях, в которых она осуществляет свою деятельность, гарантируя, что каждый из ее сотрудников получает справедливый правовой режим и уровень заработной платы, основанные на заслугах и навыках.

Каждый, кто работает в Ипреа, должен получать адекватную оплату труда, по крайней мере равную, если не превышающую, минимальные уровни, установленные действующим местным законодательством в различных странах, в которых работают сотрудники, и соответствующим основным международным стандартам.

3.8. Детский труд

Ипреа строго запрещает детский труд и не допускает найма работников младше 15 лет, за исключением случаев, когда местное законодательство каждой страны предусматривает более высокий предел.

3.9. Принудительный труд и торговля людьми

Ипреа отвергает все формы принудительного труда, эксплуатации людей и торговли людьми, включая кабальное, принудительное, недобровольное тюремное заключение и телесные наказания.

3.10. Коммуникация и взаимодействие

Для всей группы компаний Ипреа вовлеченность ее сотрудников является важным аспектом. Активное участие поощряется посредством взаимного обмена информацией и ценностями, что будет способствовать не только росту самих сотрудников, но и Группы в целом.

Свобода выражения мнений и информации гарантируется всем сотрудникам Ипреа.

3.11. Свобода объединений и ведения коллективных переговоров

Ипреа поощряет право своих сотрудников вступать в профсоюзы и, следовательно, право создавать организации, направленные на защиту и продвижение их интересов, таких как профсоюзы или другие формы представительства, при условии, что они действуют в соответствии с действующими местными законами по этим аспектам.

3.12. Связь с сообществом и вклад в местное развитие

Группа вносит вклад в социально-экономический рост местных сообществ путем привлечения местного населения и содействия развитию местных специалистов.

Диалог с местными сообществами является ключевым аспектом бизнес-стратегии Ипреа; в этой связи Ипреа обязуется развивать инициативы по сотрудничеству и вовлечению, направленные на повышение экономического, социального, экологического и культурного благосостояния сообществ, в которых она работает.

3.13. Защита данных и конфиденциальность

Ипеа гарантирует, что при обработке персональных данных в ее компаниях соблюдаются основные права и достоинство заинтересованных сторон, как того требуют положения действующего законодательства.

Персональные данные обрабатываются законно и справедливо, и в любом случае собираются и хранятся только те данные, которые необходимы для конкретных, определенных и законных целей.

Кроме того, данные должны храниться в течение периода времени, не превышающего необходимый срок для целей сбора.

Ипеа также обязуется принять надлежащие превентивные меры безопасности для всех баз данных, в которых хранятся персональные данные, чтобы избежать риска их уничтожения и потери, несанкционированного доступа или несанкционированной обработки.

4. ОЦЕНКА РИСКОВ И МЕРЫ ПО ИХ СМЯГЧЕНИЮ

Ипеа проводит оценку рисков ESG (Экологическое, Социальное и Корпоративное Управление), связанных с ее коммерческой деятельностью, в качестве неотъемлемой части своей стратегии устойчивого развития.

Оценка рисков включает в себя конкретную оценку рисков для прав человека, связанных с производством, и проводится при непосредственном участии местных менеджеров.

Ипеа стремится принимать все необходимые меры, включая оценку рисков, для активного мониторинга своего воздействия на права человека, а также для предотвращения и смягчения любого потенциального негативного воздействия на них.

5. КОММУНИКАЦИЯ И ОБУЧЕНИЕ

Настоящая Политика в области прав человека доводится до сведения всех сотрудников Ипеа на этапе адаптации новых сотрудников и в рамках периодических учебных мероприятий.

Фактически, компания Ипеа ввела учебные курсы, посвященные вопросам прав человека, с целью повышения осведомленности своих сотрудников и поощрения их к соблюдению изложенных принципов.

Политика Ипеа в области прав человека также всегда доступна общественности на веб-сайте Группы www.ilpea.com.

6. КОРПОРАТИВНОЕ ИНФОРМИРОВАНИЕ

Ипеа разработала специальную процедуру информирования о нарушениях (доступна на веб-сайте Ипеа www.ilpea.com), одобренную Советом директоров, для обеспечения того, чтобы обо всех случаях предполагаемого нарушения ценностей и принципов, изложенных в настоящем Кодексе этики, сообщали и принимали решения своевременно и надлежащим образом.

Цель процедуры, по сути, заключается в том, чтобы каждый мог чувствовать поддержку в конфиденциальном разговоре и сообщать о любых вопросах, которые могут быть связаны с чем-то неподобающим, неэтичным или неуместным. Все сообщения обрабатываются оперативно, последовательно, профессионально и, при необходимости, анонимно. Мы относимся к сообщениям серьезно, считаем их конфиденциальными и обрабатываем без риска возмездия.

Как только вам станет известно о любых предполагаемых нарушениях, об этом следует сообщить одному из нижеперечисленных сотрудников:

- вашему линейному руководителю;
- вашему местному директору.

В ситуациях, когда вы чувствуете себя некомфортно, связываясь с этими людьми, мы рекомендуем вам сообщить о ситуации, перейдя по ссылке www.ilpea.report.com ("Инструмент"), с помощью которой вы можете отправлять сообщения от своего имени или анонимно, если пожелаете. Надзорный орган, состоящий из беспристрастных профессионалов, должным образом назначенных Советом директоров, разберется с предполагаемыми нарушениями.

Никто другой не в праве самостоятельно проводить расследования или обмениваться информацией.