

# ПОЛИТИКА ОТВЕТСТВЕННОЙ ЗАКУПКИ МАТЕРИАЛОВ И СЕРВИСОВ КОМПАНИИ UNILEVER

Совместная работа с  
нашими поставщиками

2017

*Русская версия*



## ВВЕДЕНИЕ

Партнерские взаимоотношения, основанные на ответственном подходе к ресурсообеспечению, повышают эффективность нашей цепочки поставок и всех ее элементов. Они помогают нам минимизировать риски и укреплять доверительные отношения между потребителями и всеми заинтересованными сторонами.

Политика ответственной закупки материалов и сервисов компании Unilever (RSP) была обновлена в 2017 году, чтобы укрепить наше стремление к совместной работе с поставщиками для обеспечения в дальнейшем долгосрочных, прочных и эффективных взаимоотношений между всеми сторонами. Данная Политика играет важную роль в достижении наших бизнес-целей, при этом оказывает положительное влияние на общественную жизнь миллионов людей во всем мире, которые задействованы в нашей цепочке поставок, и помогает снизить отрицательное воздействие на окружающую среду. Эти цели лежат в основе Плана Unilever по устойчивому развитию и улучшению качества жизни (USLP).

Настоящая Политика содержит Обязательные требования, которые необходимо соблюдать всем поставщикам для продолжения сотрудничества с компанией Unilever. Помимо этого, мы призываем наших поставщиков перейти от выполнения Обязательных требований к надлежащей практике и далее к передовой практике - компания Unilever готова поддерживать своих поставщиков на этом пути постоянного совершенствования.

Мы твердо верим, что этот процесс принесет пользу не только компании Unilever, но и нашим партнерам-поставщикам, ведь помогая развитию общества и окружающей среды, мы создаем все необходимые условия для стабильного роста нашей компании.

### **Джавал Бух**

Руководитель отдела  
закупок

### **Марсела**

**Манубенс** Глобальный вице-  
президент Всестороннее  
социальное развитие



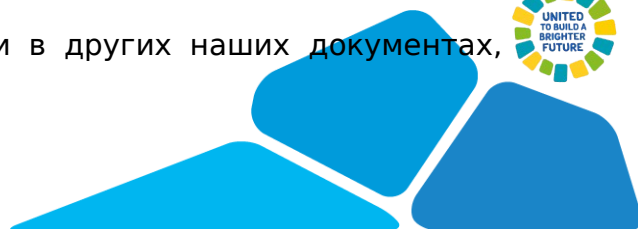
## ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ

Все положения настоящей Политики направлены на достижение и поддержку Основных Принципов, которые одновременно являются и фундаментальной основой, и концепцией реализации важных целей нашей компании. Поскольку мы работаем с поставщиками, которые разделяют и обязуются соблюдать настоящие Принципы в рамках их собственного бизнеса и на всех этапах расширенной цепочки поставок, мы сможем осуществить изменения.

Настоящие Принципы не являются «творением» компании Unilever. Они закреплены в признанных на международном уровне стандартах.

Мы поддерживаем Руководящие принципы ООН в сфере бизнеса и прав человека и внедряем их на всех этапах своей деятельности. В соответствии с Основными принципами в основе нашей приверженности правам человека лежит Международная хартия прав человека, состоящей из Всеобщей декларации прав человека, Международного пакта о гражданских и политических правах и Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, а также Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда Международной организации труда. Мы придерживаемся принципов, изложенных в Руководстве ОЭСР для многонациональных предприятий, и выполняем соответствующее обязательства по соблюдению применимых законов и борьбе с коррупцией во всех ее формах.

Такой же подход нашел свое отражение и в других наших документах,



регламентирующих взаимодействие с третьими лицами, в частности, в нашей Политике ответственного делового партнерства.

### **Оценка и анализ**

Политика ответственной закупки материалов и сервисов компании Unilever 2017 года является обновленной версией нашей предыдущей Политики ответственного закупки материалов и сервисов Unilever от 2014 года. Компания Unilever будет проверять соблюдение и этапы реализации Обязательных требований настоящей Политики на основании самостоятельных заявлений поставщиков, онлайн оценки и независимых контрольных проверок - в некоторых странах с повышенными рисками и для некоторых категорий поставщиков - включая сторонние аудиты.

Способы реализации подойдут как для малого бизнеса, так и для крупных компаний с общепризнанными программами соблюдения установленных требований.

## НАШИМИ ОСНОВНЫМИ ПРИНЦИПАМИ ЯВЛЯЮТСЯ:

- 1.** Законное и честное ведение бизнеса
- 2.** Выполнение работы на основе добровольно согласованных и документально оформленных условий найма
- 3.** Обращение со всеми работниками на основе равенства, с уважением и достоинством
- 4.** Выполнение работы на добровольной основе
- 5.** Соблюдение действующих ограничений на возраст всех работников
- 6.** Справедливая оплата труда всех работников
- 7.** Разумные часы работы для всех работников
- 8.** Все работники могут свободно реализовывать свое право на создание и/или вступление в профсоюзы или отказ от вступления в них, а также заключение коллективных договоров
- 9.** Защита здоровья и безопасности работников на рабочем месте
- 10.** Доступ работников к справедливым процедурам и средствам правовой защиты
- 11.** Защита и отстаивание прав регионов, включая коренные народы
- 12.** Ведение деятельности с учетом принципов устойчивого развития и снижения воздействия на окружающую среду



## **СОДЕРЖАНИЕ:**

Компания Unilever стремится осуществлять свою деятельность добросовестно, честно и открыто, с уважением к правам человека и интересам своих сотрудникам. Мы в равной степени уважаем законные интересы всех сторон, с которыми мы взаимодействуем. Наша репутация – это такой же ценный актив, как наши люди и наши бренды. Мы ожидаем соблюдения наивысших стандартов поведения всеми нашими сотрудниками, поставщиками и их работниками и всеми, с кем мы сотрудничаем. Становясь нашим поставщиком, вы заявляете о том, что разделяете наши Основные принципы.

### **Раздел I**

В Разделе I содержатся наши Обязательные требования.

Чтобы установить или продолжить деловое сотрудничество с компанией Unilever, все поставщики компании обязаны уважать и соблюдать настоящие Обязательные требования.

### **Раздел II**

В Разделе II содержатся требования в отношении раскрытия информации и предоставления отчетности.

При нарушении настоящей Политики мы ожидаем, что наши поставщики будут соблюдать указанные требования.

### **Раздел III**

В Разделе III содержатся Стандарты постоянного совершенствования и Рекомендации по внедрению.

Несмотря на то, что указанные Стандарты не являются обязательными, они дают рекомендации по внедрению комплексных и надежных методов работы на Обязательном, Добросовестном и Передовом уровне ведения деятельности.

### **Раздел IV**



В Разделе IV содержатся дополнительные Обязательные требования 2020 года, направленные на борьбу со взяточничеством и выполнение Обязательных требований компаниями группы поставщика и партнерами поставщика.

## **ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ДЛЯ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА С UNILEVER**

В этом разделе изложены Обязательные требования для каждого Основного принципа, которые являются обязательными для соблюдения нашими поставщиками для установления или продолжения делового сотрудничества с компаний Unilever.

Мы требуем от всех поставщиков, которые работают с Unilever или для Unilever, соблюдения этих Обязательных требований и подтверждения их соблюдения во всей своей деятельности.

### **1. Законное и честное**

#### **ведение бизнеса Соблюдение**

##### **законодательства**

Должны соблюдаться все законы и положения, действующие в странах, в которых поставщик осуществляет деятельность. Необходимо соблюдать все остальные применимые международные законы и положения, включая те, которые касаются международной торговли (например, в отношении санкций, экспортного контроля и обязательств по предоставлению отчетности), защиты данных и конкуренции.

##### **Взяточничество**

Запрещены любые формы взяточничества, коррупции, вымогательства или растраты и действуют соответствующие процедуры для предотвращения подкупа во всех коммерческих сделках, осуществляемых поставщиком.

##### **Конфликты интересов**

Обо всех конфликтах интересов в любых сделках с Unilever, о которых известно поставщику, необходимо сообщать в компанию Unilever, чтобы Unilever имела возможность принять соответствующие меры. О любых правах собственности и бенефициарных интересах в бизнесе поставщика чиновника, представителя политической партии или сотрудника Unilever необходимо сообщать компании Unilever до начала вступления в деловые отношения с Unilever.



### **Подарки и гостеприимство**

Любые деловые развлечения и знаки внимания для компании Unilever должны предоставляться в разумных по своему характеру пределах, исключительно для поддержания хороших деловых отношений, а не с целью повлиять на решения Unilever о предоставлении будущих заказов. Дарить подарки необходимо редко, в рамках закона и в соответствии со всеми политиками компании.





### **Конфиденциальная информация и данные о конкурентах**

Вся информация о конкурентах должна быть получена законно и использоваться только в законных целях в соответствии со всеми применимыми законами и положениями. Запрещены любые попытки раскрыть компании Unilever конфиденциальную информацию о конкурентах. Равным образом, запрещено разглашать конфиденциальную информацию о компании Unilever любым третьим лицам без прямого разрешения компании Unilever.

### **Финансовая документация, отмывание денег и инсайдерская торговля**

Все деловые и коммерческие операции должны осуществляться прозрачно и тщательно регистрироваться в книгах и бухгалтерских записях поставщика. Запрещено отмывание денег и попытки их отмывания. Запрещено использовать имеющуюся у поставщика конфиденциальную информацию о компании Unilever для осуществления инсайдерской торговли или поддержки такой торговли.

### **Защита информации и собственности**

Необходимо уважать и защищать конфиденциальную информацию, ноу-хау и интеллектуальную собственность компании Unilever. Вся информация, предоставляемая компанией Unilever, которая не находится в открытом доступе, считается конфиденциальной и должна использоваться только для конкретной цели и по назначению. Обращение со всей личной информацией о физических лицах, таких как потребители или сотрудники Unilever, осуществляется с полным уважением к защите их частной жизни и соблюдением всех соответствующих законов и положений о неприкосновенности частной жизни.

### **Качество продукции и ответственный подход к инновациям**

Продукция и услуги должны предоставляться с соблюдением спецификаций, а также стандартов и критериев качества, указанных в соответствующей контрактной документации, и быть безопасными при использовании по назначению. Исследования и разработки должны проводиться ответственно и на основе надлежащей клинической практики, а также общепринятых научных, технологических и этических принципов.

### **Информирование о подозрениях и запрет преследований**

Всем сотрудникам (независимо от их условий приема на работу) должны предоставляться средства для информирования о подозрениях относительно соблюдения любых из этих требований, и все сотрудники,



сообщающие о той или иной проблеме, защищаются от преследований.

**2. Выполнение работы на основе добровольно согласованных и документально оформленных условий найма**



Всем работникам, как постоянным, так и временным, должны быть предоставлены документы, регулирующие их трудовые взаимоотношения с компанией, которые составлены при добровольном согласии и с учетом всех законодательных и договорных прав работников.

**3. Обращение со всеми работниками на основе равенства, с уважением и достоинством** Ко всем работникам необходимо относиться с уважением и достоинством. Ни один работник не должен подвергаться физическим, сексуальным, психологическим, словесным оскорблениям, грубому обращению или другой форме унижения. Запрещена дискриминация в сфере занятости, включая наем, оплату труда, продвижение, рабочую дисциплину, прекращение занятости и выход на пенсию. Не допускается дискриминация на основании расы, этнической принадлежности, возраста, должности, пола, гендерной идентичности, цвета кожи, религии, страны происхождения, сексуальной ориентации, семейного положения, беременности, наличия иждивенцев, инвалидности, социального класса, членства в профсоюзах или политических взглядов. В частности, особое внимание уделяется правам работников, наиболее уязвимых к дискриминации.

**4. Выполнение работы на добровольной основе** Ни при каких обстоятельствах поставщик не должен использовать принудительный труд, будь то в форме труда по принуждению или незаконного труда, труда на основе кабальных договоров, подневольного труда или любых других форм. Психическое и физическое принуждение, рабство и торговля людьми запрещены.

**5. Соблюдение действующих ограничений на возраст всех работников** Ни при каких обстоятельствах поставщик не должен нанимать работников в возрасте меньше 15 лет или минимального возраста для работы или обязательного обучения, предусмотренного местным законодательством, в зависимости от того, какой возраст больше. Несовершеннолетние работники не должны выполнять психически, физически, социально или морально опасную работу, а также работу, которая мешает учебе в школе, лишая их возможности посещать ее.

**6. Справедливая оплата труда всех работников**



Работникам предоставляется общий компенсационный пакет, который включает заработную плату, оплату сверхурочных, льготы и оплачиваемый отпуск, который соответствует установленным законом минимальным стандартам или соответствующим преобладающим отраслевым стандартам, в зависимости от того, какие из них являются более высокими, или превышает их; кроме того, должны применяться и соблюдаться условия вознаграждения, установленные юридически обязательными коллективными договорами.



## **7. Разумные часы работы для всех работников**

Запрещено требовать от работников работы свыше обычных и сверхурочных часов, разрешенных законодательством страны, в которой работают работники. Все сверхурочные работы должны выполняться работниками на добровольной основе.

## **8. Все работники могут свободно реализовывать свое право на создание и/или вступление в профсоюзы или отказ от вступления в них, а также заключение коллективных договоров**

Права работников на свободу объединений и заключение коллективных договоров должны признаваться и уважаться. Запрещено притеснять и запугивать работников при осуществлении ими своих прав на вступление или отказ от вступления в какую-либо организацию.

## **9. Защита здоровья и безопасности работников на рабочем месте**

Безопасное для жизни и здоровья рабочее место предоставляется для предотвращения несчастных случаев и травм в ходе работы или в результате действий работника.

## **10. Доступ работников к справедливым процедурам и средствам правовой защиты**

Работникам должны обеспечиваться прозрачные, справедливые и конфиденциальные процедуры, в результате которых принимаются быстрые, объективные и справедливые решения проблем, которые могут возникать в рамках их рабочих отношений.

## **11. Защита и отстаивание прав регионов, включая коренные народы**

Необходимо уважать права на имущество и землю людей, коренных народов и регионов. Все переговоры в отношении их собственности или земли, в том числе ее использования и передачи, должны осуществляться на основании принципов свободного, предварительного и информированного согласия, прозрачности и раскрытия контрактов.

## **12. Ведение деятельности с учетом принципов устойчивого развития и снижения воздействия на окружающую среду**

Операционная деятельность, привлечение ресурсов, производство, распределение продуктов и предоставление услуг осуществляются с целью





защиты и сохранения окружающей среды.



## II. ИНФОРМИРОВАНИЕ О НАРУШЕНИЯХ

1. О любых нарушениях данной Политики (включая нарушения сотрудником Unilever или любым лицом, действующим от имени Unilever), о которых станет известно поставщику, необходимо незамедлительно сообщить в компанию Unilever. Несоблюдение этого требования будет расценено как нарушение положений данной Политики.
2. Мы решительно поддерживаем культуру информирования как для поставщиков, так и для их работников, не опасаясь возмездия против тех, кто сообщает о фактических или предполагаемых нарушениях.
3. Поставщики, их сотрудники или подрядчики могут сообщать о фактических или предполагаемых нарушениях данной Политики Unilever по телефону или через Интернет. Сообщения можно предоставлять конфиденциально и анонимно (где это разрешено законом). Для получения дополнительной информации нажмите [Сообщить о проблеме](#).

Номера телефонов и сайт для сообщения информации о фактических или предполагаемых нарушениях Политики:

Телефоны:

Россия: 88001008529

Украина: 0800501829

Белоруссия: 8^82000110289

Сайт: <http://www.unilevercodesupportline.com>

4. Компания Unilever будет расследовать все случаи информирования о проблемах и обсуждать результаты расследований с поставщиками. Поставщик должен содействовать любому такому расследованию и предоставлять доступ к любой разумно запрашиваемой информации.
5. Если необходимо устранить нарушение, поставщику необходимо разработать и информировать компанию Unilever о своих корректирующих действиях, планах их реализации и сроках эффективного и быстрого устранения нарушений.

### РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВНЕДРЕНИЮ:



**Ознакомьтесь сами и ознакомьте своих сотрудников с настоящей Политикой и узнайте о средствах информирования компании Unilever о возможных нарушениях.**

**Поговорите с сотрудником отдела закупок или социальной ответственности компании Unilever, чтобы обсудить любые вопросы, которые Вы не понимаете.**



**Оцените Ваши методы работы в настоящий момент и сопоставьте их с данной Политикой, чтобы убедиться в том, что Вы не нарушаете данную Политику.**





## АНДАРТЫ ПОСТОЯННОГО УШЕНСТВОВАНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ

В данном разделе содержатся базовые стандарты и рекомендации, которые касаются всех Основных принципов, охваченных данной Политикой ответственной закупки материалов и сервисов, относительно Обязательных, Надлежащих и Передовых методов работы, с целью поддержки наших поставщиков на пути постоянного совершенствования.

- ✓ Данные Стандарты - это наши рекомендации по внедрению комплексных и надежных методов работы, которые помогут соответствовать нашим Обязательным требованиям.
- ✓ Эти Стандарты могут также помочь поставщикам перейти к Надлежащим и Передовым методам работы в разумные сроки. Мы будем предоставлять нашим поставщикам знания и рекомендации, чтобы помочь им в достижении этого уровня. Равным образом, мы всегда ценим вклад наших поставщиков в наше общее дело.
- ✓ Данные стандарты содержат достаточно обширную, но не исчерпывающую информацию. Они представляют собой необходимый набор инструментов для достижения Обязательных требований и переходу к Надлежащим и Передовым методам работы.

В этом разделе рекомендации по внедрению представлены в качестве дополнительной информации и советов, которые могут помочь поставщикам Unilever соответствовать требованиям настоящей Политики. По тем вопросам, в которых необходима помощь, следует получить независимую консультацию соответствующих специалистов. В частности, данные рекомендации не являются юридической консультацией и не освобождают поставщиков от необходимости проконсультироваться с юристами, в зависимости от ситуации, по вопросам договорных условий и обязательств, а также соблюдения всех применимых в стране осуществления их деятельности законодательных и правовых норм. Кроме того, данные рекомендации не исключают того, что поставщик может выйти за рамки предложенного.

## 1. Законное и честное ведение бизнеса

### Руководство по выполнению Обязательных требований

- 1.1. Процедуры, обеспечивающие соблюдение всех применимых законов и правил поставщиком и его работниками, учитывают размер и степень риска для бизнеса.
- 1.2. Руководители высшего звена принимают непосредственное участие и контролируют содержание и процесс внедрения системы соблюдения установленных требований.
- 1.3. Существует четкое понимание неприемлемости взяточничества или коррупции в любых их проявлениях.
- 1.4. С целью выявления основных рисков, связанных с несоблюдением установленных требований, на регулярной основе осуществляется оценка рисков.
- 1.5. Существует четкая и эффективная система внутренней подготовки и/или стандартов, позволяющая сформировать культуру добросовестного поведения и уменьшить основные риски, например: в отношении подарков и знаков гостеприимства, конфликтов интересов, обращения с информацией конкурентов и антиконкурентного поведения. Работники поставщика всегда должны иметь доступ к данным стандартам.
- 1.6. Проводятся надлежащие комплексные проверки в отношении новых или действующих сторонних организаций для обеспечения их соответствия установленным стандартам.
- 1.7. Несоблюдение работниками поставщика любых применимых законов, положений или политики подлежит соответствующим санкциям и требует организации мер по устранению нанесенного ущерба.
- 1.8. Финансовые процедуры обеспечивают надлежащую регистрацию всех финансовых операций и помогают выявить любые подозрительные операции, связанные с отмытием денег. Они гарантируют то, что никакая информация о счетах, резервах или активах не осталась нераскрытой или неучтенной.
- 1.9. Внедрены достаточные процедуры и механизмы для обеспечения безопасного хранения всей конфиденциальной информации, касающейся бизнеса или продукции, с ограниченными правами доступа только по принципу служебной необходимости.
- 1.10. Внедрены достаточные процедуры для незамедлительного информирования компании Unilever о любых возможных проблемах с качеством или безопасностью продукции, поступающей от поставщика.
- 1.11. В рамках поддержания культуры информирования существует четкое понимание неприемлемости любых форм возмездия, и анонимность лиц, желающих сообщить о подозрениях или проблемах, защищена в пределах, допускаемых законом.

### Переход к Надлежащим методам работы



**1.12.** Разработаны и обеспечивается доступность для сотрудников Кодекса поведения, руководящих принципов, политик и/или необходимого обучения, охватывающего все положения настоящей Политики.



- 1.13.** Существуют процедуры для информирования, контроля и оценки эффективности Кодекса поведения, руководящих принципов, политик и/или обучения.
- 1.14.** Принимаются меры по предотвращению и исправлению негативных последствий, непосредственно связанных с операционной деятельностью, продукцией поставщика или деловыми отношениями.
- 1.15.** Поставщиком принят кодекс поведения или политика ответственной закупки материалов и сервисов для его прямых поставщиков, которые соответствуют требованиям данной Политики. Кроме того, разработан процесс предоставления всей необходимой информации своим прямым поставщикам и методы контроля за соблюдением установленных требований прямыми поставщиками.
- 1.16.** Исполнительный менеджмент и руководство поставщиков несут ответственность за соблюдение и добросовестное ведение бизнеса, при этом для справедливого и последовательного обеспечения соответствия стандарту в отношении к некоторым руководителям могут применяться индивидуальные санкции.
- 1.17.** Рабочие могут подать жалобу несколькими способами.
- 1.18.** Разработаны процедуры расследования жалоб.

#### Достижение и поддержание Передовых методов работы

- 1.19.** Принимаются дополнительные меры для постоянного повышения эффективности соответствующих политик и процессов, при этом постоянно проводятся консультации с основными заинтересованными сторонами и, таким образом:
- (i). обеспечивается устранение всех соответствующих рисков несоблюдения законов;
  - (ii). подтверждается ответственность за реализацию указанных политик советом директоров или равнозначным органом;
  - (iii). предоставляются более широкие программы по обучению подрядчиков и поставщиков по мере необходимости; и
  - (iv). обеспечивается независимая гарантия.
- 1.20.** Сторонние деловые партнеры поставщиков могут сообщать о подозрениях анонимно.
- 1.21.** Поставщик готов занять общественную позицию по этическим вопросам и, в случае необходимости, участвовать в коллективных мероприятиях.

#### РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВНЕДРЕНИЮ:

**Все документы о соблюдении установленных требований должны четко**



**выражать то, что ожидается от рабочих, и быть изложены на понятном им языке.**

**Необходимо обеспечить очевидное одобрение и сильный уровень поддержки со стороны высшего руководства.**

**Выделить все сопоставимые с фактическими рисками ресурсы.**



**Осуществлять регулярную оценку методов работы с целью устранения любых несоответствий, и при необходимости привлекать внешнюю профессиональную поддержку.**

## **2. Выполнение работы на основе добровольно согласованных и документально оформленных условий найма**

### Руководство по выполнению Обязательных требований

- 2.1.** Основные компоненты отношений между работодателем и работником, такие как часы, сверхурочная работа, оплата, льготы, отпуск, система дисциплинарных мер и рассмотрения жалоб, должны быть: (i) добровольно согласованы обеими сторонами; (ii) зафиксированы в письменной форме; и (iii) подписаны работодателем и работником.
- 2.2.** Поставщик должен гарантировать то, что правила и условия четко понимаются работником и, в случае необходимости, объяснены устно на языке, который он понимает.
- 2.3.** Изменения согласовываются в письменной форме между работодателем и работником.

### Переход к Надлежащим методам работы

- 2.4.** Для основных функций управления, таких как найм, подача жалоб, дисциплинарные меры, продвижение и увольнение, имеются четкие политики, процедуры реализации и обученный персонал, отвечающий за их реализацию. Ведется соответствующая документация.
- 2.5.** Эти политики и процедуры объясняются работникам при приеме на работу и содержатся в руководстве для работника; для работников проводится обучение для их понимания и использования.
- 2.6.** Проводится постоянное обучение для всех категорий работников с целью повышения и расширения их навыков и предоставления возможности карьерного продвижения.

### Достижение и поддержание Передовых методов работы

- 2.7.** Существует четкая и прозрачная система коммуникаций между работниками и руководством, позволяющая работникам консультироваться и вести эффективный диалог с руководством.
- 2.8.** Работа краткосрочных и временных работников или работников от агентств регулируется соответствующими политиками и процедурами, когда работа имеет четко выраженный регулярный характер и требуется круглый год.
- 2.9.** Эти политики и процедуры трудовых отношений периодически пересматриваются; вносятся необходимые улучшения для обеспечения равных



прав на работе для всех категорий работников, независимо от статуса их трудового договора. Особое внимание уделяется краткосрочным и временным работникам, работникам от агентств, а также уязвимым группам, таким как женщины, иммигранты, инвалиды, законно работающие



несовершеннолетние и стажеры/практиканты, для обеспечения наличия у таких работников таких же прав, как и у местных сотрудников, работающих полный рабочий день.

- 2.10.** Отдел управления персоналом обеспечивает соблюдение норм во всех трудовых отношениях, а также развивает, мотивирует, признает и вознаграждает работников и участвует в социальном диалоге.

## РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВНЕДРЕНИЮ:



**Трудовые договора должны содержать всю необходимую для работника информацию, чтобы он имел четкое представление об ожидаемых результатах. Договора должны быть составлены на понятном для работника языке. Трудовые договоры должны быть согласованы и подписаны работниками и поставщиками.**

**По всем наиболее важным моментам в трудовых отношениях должны быть разработаны соответствующие политики и процедуры.**

**Необходимо составить справочник для работников, содержащий все политики и процедуры, связанные с трудовыми отношениями. Необходимо проводить обучение для всех работников с целью их информирования о применимых политиках и процедурах. Обеспечить равное отношение ко всем работникам независимо от типа их контракта. Это относится в равной степени и к сотрудникам, работающим по краткосрочным и агентским договорам, женщинам, мигрантам, инвалидам и молодым специалистам.**

## **3. Обращение со всеми работниками на основе равенства, с уважением и достоинством.**

Руководство по выполнению Обязательных требований

- 3.1.** Приняты политики, запрещающие любую дискриминацию на основании расы, этнического происхождения, возраста, должности, пола, гендерной идентификации, цвета кожи, религии, страны происхождения, сексуальной ориентации, семейного положения, беременности, наличия иждивенцев, инвалидности, социального статуса, членства в профсоюзе или политической принадлежности, а также имеются процедуры по их внедрению.
- 3.2.** В настоящей Политике особое внимание уделяется мерам по защите прав тех





работников, которые могут подвергаться дискриминации.

- 3.3.** Не допускается проведение тестов на беременность или других форм медицинского осмотра, которые могут привести к дискриминации (за исключением ситуаций, когда такие тесты являются обязательными согласно местному законодательству).

### Переход к Надлежащим методам работы

- 3.4.** Критерии отбора для всех кадровых решений являются объективными и прозрачными; внедрены средства контроля для предотвращения произвола в решениях.
- 3.5.** Сотрудники, отвечающие за наем, оплату труда, обучение, продвижение, дисциплину и увольнение работников, проходят обучение, во избежание дискриминации при исполнении ими своих обязанностей.
- 3.6.** Все работники и их руководители проходят обучение для выявления и предотвращения случаев домогательств, оскорблений и других форм унижения.
- 3.7.** Руководители, менеджеры по работе с клиентами, производственный персонал, контролеры качества и охранники проходят обучение, во избежание случаев дискриминации.

### Достижение и поддержание Передовых методов работы

- 3.8.** Для реализации равенства на практике ведется кадровая документация и анализируются данные.
- 3.9.** Проводятся регулярные оценки; все выявленные проблемы и недостатки устраняются на основе плана действий с измеримыми результатами.
- 3.10.** Установлены конкретные измеримые цели и используется позитивная дискриминация для обеспечения равенства между мужчинами и женщинами.
- 3.11.** Внедрены программы, направленные на удовлетворение нужд наиболее уязвимых работников, такие как гибкие часы работы, уход за детьми и иждивенцами и программы наставничества.

## РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВНЕДРЕНИЮ:



**Информируйте о политике противодействия дискриминации. Обеспечивайте уважительное отношение ко всем работникам, независимо от условий их найма.**

**Убедитесь в том, что приняты меры по предотвращению дискриминации на основании расы, этнической принадлежности, возраста, должности, пола, гендерной идентичности, цвета кожи, религии, страны происхождения, сексуальной ориентации, семейного положения, беременности, наличия иждивенцев, инвалидности, социального класса, членства в профсоюзах или политических взглядов во время приема на работу, при выплатах компенсаций, продвижению по службе и вынесению дисциплинарных решений, включая увольнение.**

**Все руководители, а также контролеры и охранники должны пройти обучение, во избежание случаев дискриминации при выполнении ими обязанностей.**



**Проверяйте свою политику и эффективность обучения, собирайте и анализируйте данные о людских ресурсах, ищите возможные основания для дискриминации.**

#### **4. Выполнение работы на добровольной основе**



## Руководство по выполнению Обязательных требований

- 4.1. Имеются политики, процедуры и обученный персонал по вопросам найма для обеспечения свободного и равного найма работников, а также соблюдения их права на увольнение по собственному желанию.
- 4.2. Работники располагают свободой передвижения, которая не ограничивается территорией поставщика.
- 4.3. Работники не обязаны отдавать свои удостоверения личности. Там, где удержание удостоверений личности требуется по закону, приняты меры по обеспечению свободного доступа работников к своим удостоверениям личности, реализации права покинуть рабочее место, а также немедленного возврата документов при прекращении трудовых отношений.
- 4.4. От работников запрещено требовать оплату в связи с получением рабочего места (включая трудовых мигрантов или рабочих, нанимаемых через агентство). Поставщики должны нести ответственность за уплату всех сборов и расходов. Работники не обязаны вносить залог в связи с работой.

## Переход к Надлежащим методам работы

- 4.5. В той степени, в которой это возможно, работники нанимаются непосредственно и прозрачно, или только через агентства по трудоустройству, в которых разработаны политики и стратегии по борьбе с торговлей людьми и принудительным трудом.
- 4.6. Добровольный труд заключенных может использоваться, когда заключенные находятся в процессе реабилитации или обучения в рамках подготовки к освобождению и когда положения и условия их занятости аналогичны условиям, предлагаемым на открытом рынке труда.

## Достижение и поддержание Передовых методов работы

- 4.7. Наем мигрантов включает полную прозрачность условий, правил и любых трудовых расходов, и мигранты информируются о трудовом законодательстве, действующем на месте работы, до предоставления ими своего письменного согласия на работу.
- 4.8. Политики, процедуры и обучение регулярно пересматриваются в целях эффективного предотвращения использования принудительного труда.

## РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВНЕДРЕНИЮ:



**Установите четкие порядки, обеспечивающие свободу передвижения рабочих, которая не ограничивается территорией поставщика, в том числе не ограничивается предоставленным**



работнику жильем, где это предусмотрено.



**Если Вы пользуетесь услугами посредников или агентств по трудоустройству, убедитесь в том, что Вы полностью ознакомлены с их политикой и процедурами и знаете, что они не используют принудительный или незаконный труд. Убедитесь в том, что работники не оплачивают получение рабочего места, что они были правильно проинформированы о сроках и условиях предложенной работы и знают обо всех соответствующих расходах.**

## **5. Соблюдение действующих ограничений на возраст всех работников**

### Руководство по выполнению Обязательных требований

- 5.1.** Внедрены политика занятости, определяющая минимальный возраст занятости, а также эффективные процедуры и средства подтверждения возраста для реализации этой политики.
- 5.2.** При выявлении любых нарушений этой политики немедленно применяются ответственные меры по исправлению.
- 5.3.** При любых обстоятельствах принимаются во внимание и защищаются здоровье и безопасность несовершеннолетних работников. Такая защита должна запрещать их привлечение к определенным видам работ, таким как опасные работы или работа в ночную смену, а также требует дополнительной заботы и ответственности.
- 5.4.** Выполняются цели и требования, изложенные в Конвенции Международной организации труда о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда.
- 5.5.** Выполняются цели и требования, изложенные в Конвенции Международной организации труда о минимальном возрасте, включая те, которые касаются минимального возраста, соответствующих видов работ для несовершеннолетних работников, часов работы и вопросов защиты здоровья и образования.
- 5.6.** В процедурах четко указано, что лица, не достигшие 15-летнего возраста, не допускаются к потенциально опасным рабочим местам.

### Переход к Надлежащим методам работы

- 5.7.** Все соответствующие руководители проходят обучение для соблюдения положений о несовершеннолетних работниках, учениках и стажерах, особенно в отношении часов работы, ночных смен, работы в выходные, а также тяжелых или опасных работ.
- 5.8.** Проводятся периодические медицинские осмотры несовершеннолетних работников, учеников и стажеров.

### Достижение и поддержание Передовых методов работы

- 5.9.** В отношении любого негативного влияния на права детей, помимо прав,



предусмотренных законом (включая, помимо прочего, права детей на заботу, защиту, образование и развитие), которое поставщик вызвал или которому способствовал, поставщик обеспечивает принятие корректирующих мер путем законной процедуры или содействует реализации таких мер.

- 5.10.** Эффективность системы поставщика регулярно проверяется, во избежание приема на работу несовершеннолетних и проверки достаточности мер по защите прав детей.



## РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВНЕДРЕНИЮ:



**Важным условием для избежания приема на работу несовершеннолетних работников является проверка возраста у претендентов на работу. Оформляйте свои действия документально.**

**Если Вы используете работу по контракту, убедитесь, что Ваше агентство также осуществляет проверку возраста.**

**Особое внимание следует уделять молодым специалистам, которые имеют приоритетные законные права при приеме на работу. Ваши политики, процедуры и обучающие материалы, как для работников, так и для руководящего состава, должны содержать дополнительные положения относительно защиты прав молодых специалистов.**

**При приеме на работу молодых специалистов необходимо оценивать воздействие работы на их семейную жизнь, получение образования и социальное развитие. Периодически оценивайте влияние всех указанных факторов и решайте проблемы по мере поступления.**

## 6. Справедливая оплата труда всех работников

### Руководство по выполнению Обязательных требований

- 6.1.** Работники за каждый период оплаты получают расчетные листки, в которых четко указаны составляющие оплаты труда, включая точные суммы заработной платы, льгот, премий/ бонусов, а также все вычеты.
- 6.2.** Заработная плата выплачивается вовремя и в полном объеме.
- 6.3.** Все работы оплачиваются как минимум в соответствии с предусмотренными законом минимальными стандартами или соответствующими преобладающими отраслевыми стандартами, в зависимости от того, какая сумма больше, включая оплату труда стажеров/студентов, получающих за свою работу академические баллы.
- 6.4.** Все обязательные вычеты, такие как налоги и отчисления на социальное страхование, размещаются в каждый платежный период на юридически предусмотренные счета или в государственные органы в соответствии с требованиями законодательства.
- 6.5.** Другие вычеты из заработной платы, помимо требуемых по законодательству, осуществляются только с отдельного письменного согласия работников.
- 6.6.** Денежные переводы мигрантам должны быть разрешены в письменной форме.

### Переход к Надлежащим методам работы

- 6.7.** Внедрена система периодической оценки для обеспечения равной оплаты за одинаковую работу.





- 6.8.** Для справедливой оплаты труда применяется подход на основе прожиточного минимума, который включает систему для периодической оценки достаточности заработной платы для удовлетворения базовых потребностей работника и обеспечения определенного личного дохода.

#### Достижение и поддержание Передовых методов работы

- 6.9.** Внедрена система справедливой оплаты труда для всех работников. Эта система распределяет работников по категориям в зависимости от квалификации, навыков и опыта; признает и вознаграждает их за результаты работы посредством заработных плат и дополнительных льгот/поощрений; регулярно оценивает и корректирует оплату их труда в соответствии с прожиточным минимумом, основными потребностями, личным доходом, соответствующими рыночными стандартами и показателями работы предприятия, а также допускает регулярный социальный диалог по вопросам оплаты труда.



#### РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВНЕДРЕНИЮ:

**Ваша система материальных поощрений должна быть прозрачной для ваших работников. Всем работникам необходимо предоставить расчетные листы в бумажном или электронном виде. Расчетный лист должен содержать детальную информацию обо всех видах выплат, включая отработанные часы, полученные льготы и произведенные вычеты. Предоставьте всю необходимую информацию, чтобы работники понимали систему оплаты за их труд. Обеспечьте осведомленность и согласие работника со всеми вычетами.**

**Периодически пересматривайте размер заработной платы, которую вы предоставляете работникам, на предмет ее соответствия потребностям работников. В случае возникновения любых несоответствий, устраняйте их.**

**Проблема недостаточной заработной платы не должна решаться за счет сверхурочной работы.**

**Меняйте заработную плату в соответствии с изменениями в стоимости жизни, эффективностью работы сотрудника и компании в целом.**

#### 7. Разумные часы работы для всех работников

##### Руководство по выполнению Обязательных требований

- 7.1.** Внедрены четкие политики в отношении обычных и сверхурочных часов работы и определены процедуры принятия решений в отношении сверхурочной работы и



получения согласия работника.

- 7.2.** При отсутствии установленных законодательных норм, поставщику необходимо со временем реализовать цели и требования, изложенные в Конвенции Международной организации труда, в части установления времени работы и сверхурочных часов, чтобы обычная рабочая неделя не превышала 48 часов, а при исключительных обстоятельствах - сумма обычных и сверхурочных часов не превышала 60 часов в неделю. Если сумма обычных и сверхурочных



часов в неделю в нормальных условиях превышает 60 часов, необходимо разработать план поэтапного и стабильного сокращения времени работы до установленного значения.

- 7.3.** Работники имеют право на минимум 24 часа отдыха подряд в любой семидневный период. Если работники обязаны работать в день отдыха из-за реальной необходимости обеспечения непрерывности производственной деятельности или предоставления услуг, то такие работники должны получить эквивалентный период компенсационного отдыха сразу после завершения такой работы.
- 7.4.** Если трудовой договор допускает сверхурочную работу по договоренности, то работники должны дать на нее свое четкое согласие. Все сверхурочные работы должны выполняться работниками на добровольной основе.
- 7.5.** Вся сверхурочная работа оплачивается по меньшей мере по ставке, определенной законом.

#### Переход к Надлежащим методам работы

- 7.6.** Выполняются цели и требования, изложенные в конвенциях Международной организации труда о рабочем времени и сверхурочной работе, чтобы обычная рабочая неделя не превышала 48 часов, а сверхурочная работа не превышала 12 часов. Кроме исключительных обстоятельств, сумма обычных и сверхурочных часов в неделю не превышает 60 часов.
- 7.7.** Вся сверхурочная работа оплачивается по соответствующей повышенной ставке в соответствии с законом или преобладающими отраслевыми стандартами, в зависимости от того, какая сумма выше; используется эффективный механизм контроля часов работы.
- 7.8.** Пиковые периоды планируются таким образом, чтобы избежать чрезмерной сверхурочной работы. Сверхурочная работа не используется в течение длительного времени в качестве средства покрытия нехватки рабочей силы или увеличенных объемов заказов.
- 7.9.** Если невозможно нанять дополнительных работников, то рассматриваются новые договоренности о рабочем времени, чтобы сверхурочная работа была исключением, а не правилом.

#### Достижение и поддержание Передовых методов работы

- 7.10.** Внедрены системы анализа рабочего времени, затрат и составления графиков работы, которые планируют производство таким образом, чтобы избежать сверхурочной работы, кроме как в исключительных обстоятельствах.
- 7.11.** Договоренности о рабочем времени обеспечивают надлежащий баланс между работой и личной жизнью.

#### РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВНЕДРЕНИЮ:



**Использование сверхурочной работы должно быть исключением, а**



**не стандартной практикой ведения бизнеса.**

**Оформляйте документально всю сверхурочную работу и согласие, полученное от рабочих.**



**Старайтесь предвидеть возможные проблемы, которые могут привести к необходимости использовать сверхурочные работы, такие как выход оборудования из строя, несвоевременность поставок от поставщика, изменение заказов от клиентов, отсутствие работников и увеличение объемов производства. Необходимо разработать план по сокращению сверхурочных часов для каждой такой проблемы.**

**Исключительными обстоятельствами (в контексте пункта 7.2) могут являться, например, пики сезонного производства, выполнение исключительных производственных заказов или восстановление производства после забастовки, выхода из строя оборудования или отсутствия электричества в течение нескольких часов или дней.**

## **8. Все работники могут свободно реализовывать свое право на создание и/или вступление в профсоюзы или отказ от вступления в них, а также заключение коллективных договоров**

### Руководство по выполнению Обязательных требований

- 8.1.** Внедрены четкие политики, процедуры и обучение работников и руководителей для обеспечения свободы объединений в повседневной деятельности.
- 8.2.** Менеджеры, руководители и охранники проходят обучение с целью уважения права каждого работника на свободу объединения.
- 8.3.** Переговоры по коллективному договору ведутся по требованию законно признанных представителей и в соответствии с заключенными коллективными договорами.
- 8.4.** Работники знают и понимают свои права, чувствуют себя уверенно при их реализации и убеждены в том, что ни один другой работник или руководитель не будет препятствовать им в осуществлении этих прав.

### Переход к Надлежащим методам работы

- 8.5.** Политики в отношении найма, применения дисциплинарных мер, продвижения, заработной платы, часов работы, подачи жалоб и увольнения четко определяют, что выбор работника в отношении создания профсоюза или вступления в профсоюз никоим образом не поставит под угрозу равное отношение к нему на работе.
- 8.6.** Внедрены четкие правила, регулирующие деятельность признанных профсоюзов на рабочем месте.

### Достижение и поддержание Передовых методов работы

- 8.7.** Выполняются цели и требования, изложенные в Конвенции Международной организации труда о свободе объединений и коллективных договорах.
- 8.8.** Необходимо формирование социального диалога с работниками по всем



вопросам трудовых взаимоотношений.

**РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВНЕДРЕНИЮ:**



**Разрабатывайте политики и процедуры, которые демонстрируют право работника свободно объединяться в профсоюзы и заключать коллективные договора.**

**Необходимо проводить обучение работников с целью научиться уважать вышеуказанное право.**

**Убедитесь в том, что Ваша политика приема на работу, продвижения по службе и увольнения никоим образом не оказывает влияние на свободу ассоциации, членство в профсоюзе или связанную с ним деятельность.**

**Обеспечьте эффективную реализацию коллективных договоров, имеющих обязательную юридическую силу.**



## **9. Защита здоровья и безопасности работников на рабочем месте**

### Руководство по выполнению Обязательных требований

- 9.1.** Внедрены и периодически обновляются четкие и эффективные политики и процедуры обеспечения здоровья и безопасности на рабочем месте.
- 9.2.** Политики и процедуры обеспечения здоровья и безопасности на рабочем месте доводятся до сведения работников.
- 9.3.** Непрерывное обучение по вопросам безопасности проводится для всего персонала, включая менеджеров, линейных руководителей, рабочих и охранников.
- 9.4.** Все работники и другие лица, которые входят в служебные помещения, надлежащим образом информированы о возможных опасностях на рабочем месте и имеют достаточно знаний и средств индивидуальной защиты, чтобы избежать таких опасностей.
- 9.5.** Весь персонал, входящий в помещения или работающий с продукцией, надлежащим образом проинформирован о соответствующих действиях, которые необходимо предпринять при несчастном случае на производстве.

### Переход к Надлежащим методам работы

- 9.6.** Политики и процедуры обеспечения здоровья и безопасности на рабочем месте включены в руководство для работников.
- 9.7.** Проводится оценка и периодическая проверка прочности конструкций и пожарной безопасности рабочих мест.
- 9.8.** Созданы комитеты по охране труда и технике безопасности, и их роли четко понимают все рабочие и руководители.

### Достижение и поддержание Передовых методов работы

- 9.9.** Проводятся регулярные оценки для обеспечения эффективной работы комитетов по охране труда и технике безопасности.
- 9.10.** Регулярно проводится оценка риска и обновляются системы для отражения изменений существующих рисков на рабочем месте.
- 9.11.** Проводятся регулярные оценки риска для окружающей экосистемы в отношении воздействия опасных веществ и предпринимаются меры по управлению выявленными рисками.

## **РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВНЕДРЕНИЮ:**



**Разработайте детальный план обеспечения безопасности. Ваш план должен соответствовать степени безопасности Ваших производственных процессов. Включите в свой план целевые показатели по обеспечению безопасности и уменьшению количества несчастных случаев на производстве.**





**Регулярно проверяйте эффективность реализации своего плана с помощью учебных проверок, обсуждения техники безопасности и аудита безопасности, при этом используйте любые необходимые для этого средства. Регулярно оценивайте как деятельность компании, так и предоставляемое компанией жилье и оборудование с позиции обеспечения их безопасности.**

**Назначьте руководителя высшего звена ответственным за администрирование и контроль реализации Вашего плана безопасности.**

**Проведите тренинг с разъяснением всех составляющих плана безопасности, чтобы Ваши работники понимали и соблюдали указанные правила безопасности.**

**Проводите регулярные тренинги по всем направлениям обеспечения безопасности, относящимся к Вашему виду деятельности. Как пример: пожарная и электрическая безопасность, работа в ограниченных пространствах, работа с опасными химическими веществами и использование средств индивидуальной защиты. Поощряйте своих работников внедрять и обеспечивать реализацию соответствующих методов охраны здоровья и безопасности.**

**Оцените потенциальное негативное воздействие Ваших производственных процессов на работников и общество и предпримите шаги для уменьшения или предотвращения любых негативных последствий.**

## **10. Доступ работников к справедливым процедурам и средствам правовой защиты**

### Руководство по выполнению Обязательных требований

- 10.1.** Процедуры (i) обеспечивают эффективность и доступность каналов, посредством которых работники могут подавать жалобы и вносить предложения, а также (ii) требуют полного изучения вопроса и приводят к принятию быстрого, справедливого и объективного решения.
- 10.2.** О каналах и механизмах подачи жалоб сообщено всем работникам, и они гарантируют конфиденциальность любой жалобы (если работник выразил такое желание), а также запрещают преследования.

### Переход к Надлежащим методам работы

- 10.3.** Информация о механизмах подачи жалоб включена в руководство для работника.
- 10.4.** Все работники и руководители проходят обучение по политике и



процедурам рассмотрения жалоб и претензий. Работники уверены, что любая жалоба будет рассматриваться объективно и справедливо.

- 10.5.** Существуют конкретные меры для защиты от преследований лиц, подающих жалобу. Во избежание обвинений, все руководители проходят обучение.
- 10.6.** Способы исправлений являются своевременными и открытыми к обжалованию.

## Достижение и поддержание Передовых методов работы

- 10.7.** Данные о получении и обработке жалоб хранятся и анализируются для обеспечения эффективности механизмов подачи жалоб.
- 10.8.** Там, где имеются признанные профсоюзы, четко определена роль представителей и официальных лиц профсоюза в рассмотрении жалоб их членов.
- 10.9.** Для дел, связанных с сексуальными домогательствами или нападениями, имеются четкие процедуры, управление которыми осуществляет обученный персонал. Эти процедуры учитывают потенциальные травмы и риски, а также предусматривают необходимые консультации и другую поддержку жертвам.

## РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВНЕДРЕНИЮ:



**Обеспечьте все необходимые и конфиденциальные средства связи, посредством которых работники могут выразить свои претензии и внести предложения. Убедитесь в том, что работники знают как сформировать и подать жалобу.**

**Рекомендуется иметь несколько вариантов для подачи жалоб или внесения предложений (ящики для предложений не считаются особенно эффективными инструментами для этих целей). Кроме того, необходимо обеспечить свободу доступа и безопасность использования указанных механизмов, а также исключить возможность любых последующих преследований.**

**Рассматривайте жалобы с позитивной стороны - они являются неотъемлемой частью любого бизнеса. Будьте открыты для конструктивных предложений и используйте их как эффективный инструмент взаимодействия.**

**Чтобы избежать жалоб, старайтесь формировать среди сотрудников навыки межличностных взаимоотношений (умение разговаривать между собой, проявлять сочувствие, заботу и т. д.).**

**Оформляйте соответствующим образом процессы и результаты рассмотрения жалоб.**

**Поощряйте представление предложений и уделяйте особое внимание возможности их внедрения и реализации.**

## 11. Защита и отстаивание прав регионов, включая коренные народы

### Руководство по выполнению Обязательных требований

- 11.1.** Внедрена политика недопущения захвата земель.
- 11.2.** Проводится проверка юридической чистоты для сохранения





установленных прав отдельных лиц или коренных жителей на имущество и землю.



- 11.3.** Периодическое обучение в отношении свободного, предварительного и обоснованного согласия проводится для всех соответствующих сотрудников.
- 11.4.** Предусмотрена нулевая терпимость к захвату земель в пределах всей цепочки поставок и это указано в кодексе поведения поставщиков (или равнозначном ему документе).

#### Переход к Надлежащим методам работы

- 11.5.** Внедрена система проверки юридической чистоты для обнаружения и раскрытия связанных с земельными вопросами рисков и последствий для регионов.
- 11.6.** Признается право женщин на владение землей и доступ к земле.

#### Достижение и поддержание Передовых методов работы

- 11.7.** Проводятся оценки воздействия при полном участии соответствующих регионов; эти оценки публикуются в формате и на доступном им языке. Данные оценки разбиваются по полу, национальности, племени или касте.
- 11.8.** Принято публичное обязательство активно поддерживать ответственные инвестиции в сельское хозяйство, соблюдать Добровольные руководящие принципы ООН в отношении ответственного регулирования вопросов владения, а также поддерживать полное отслеживание.

### РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВНЕДРЕНИЮ:



**В ситуации, когда Вам необходимо приобрести, арендовать или использовать земли в целях осуществления деятельности, очень важными являются права на землю.**

**Являясь ответственной компанией, убедитесь, что Вы знаете, какие действия следует предпринять и с кем необходимо проконсультироваться, чтобы оценить и обеспечить соблюдение всех правовых, экологических и социальных требований.**

**Обеспечьте полное понимание лиц, ответственных за приобретение земли или внесение изменений в землепользование, последствий этих изменений и необходимости предоставить надлежащее право собственности на землю, а также гарантировать прозрачность контрактов на основе результатов оценки.**

### 12. Ведение деятельности с учетом принципов устойчивого развития и снижения воздействия на окружающую среду



## Руководство по выполнению Обязательных требований

- 12.1.** Получены все необходимые и действительные разрешения для ведения деятельности.
- 12.2.** Проводится обучение всего персонала для изучения и соблюдения всех необходимых разрешений.



- 12.3.** Внедрены политики и процедуры природопользования в отношении водных ресурсов, энергии, опасных материалов, качества воздуха и выбросов, вырубки лесов, отходов и других существенных рисков.

#### Переход к Надлежащим методам работы

- 12.4.** Проводится обучение всего персонала для обеспечения эффективной реализации и соблюдения политик и процедур по вопросам охраны окружающей среды.
- 12.5.** Обеспечивается прозрачность в отношении показателей воздействия деятельности на окружающую среду

#### Достижение и поддержание Передовых методов работы

- 12.6.** Во всей деятельности и операциях поставщика внедрена практика устойчивого развития, направленная на (i) сокращение отходов и отсутствие свалок мусора; (ii) сокращение выбросов парниковых газов и реализацию углеродно-нейтральных решений; (iii) сокращение потребления воды; (v) защиту и укрепление природы и биоразнообразия; а также (vi) прекращение вырубки лесов.
- 12.7.** Регулярно проводится системный пересмотр методов устойчивого развития и практики природопользования поставщика при поддержке опытных специалистов по охране окружающей среды и с привлечением регионов для определения наличия соответствующих политик и процедур, а также их работы в целях, изложенных в данном разделе.

## РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВНЕДРЕНИЮ:



**Разработайте бизнес-план, содержащий четкие показатели экологической эффективности Вашей деятельности.**

**Обеспечьте полное понимание работниками, ответственными за оценку и реализацию Ваших экологических целей, всех минимальных требований местного, национального и международного права в отношении стандартов охраны окружающей среды.**

**Ваша компания должна иметь действующие разрешения на использование и распоряжение ресурсами.**

**Постоянно повышайте Вашу экологическую эффективность, сотрудничая с внутренними и внешними заинтересованными сторонами.**

**Продемонстрируйте имидж компании-лидера, публично взяв на себя обязательство достигнуть Ваших целей и результатов по защите окружающей среды. Обеспечьте осведомленность о воздействии**



**на окружающую среду Вашего производственного  
объекта и процессов.**





## ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ДЛЯ БОРЬБЫ С ВЗЯТОЧНИЧЕСТВОМ. ВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ КОМПАНИЯМИ И ПАРТНЕРАМИ ПОСТАВЩИКА

**1.** Поставщик подтверждает, что он ознакомлен с Политикой ответственной закупки материалов и сервисов компании Unilever ("RSP") и признает, что закрепленные в ней положения являются актуальными и, в случае противоречия, заменяют ранее установленные.

Поставщик подтверждает, что:

- a) все организации, входящие в группу поставщика, будут соблюдать обязательные требования, изложенные в RSP ("Обязательные Требования"); и
- b) поставщик будет предпринимать за свой счет любые действия, которые Unilever считает необходимым предпринять, чтобы:
  - (i) проверить соблюдение всеми организациями группы поставщика Обязательных требований; и
  - (ii) устранить любое несоответствие со стороны этих организаций в сроки, установленные Unilever.

**2.** В соответствии с обязательствами, предусмотренными в пункте (1) выше, поставщик подтверждает, что:

**(a)** по имеющейся у него информации (ранее поставщиком были проведены соответствующие проверки) на момент заключения поставщиком договора или соглашения с компанией группы Unilever («Соглашение») ни Поставщик, ни его директора, должностные лица или иные работники прямо или косвенно не платили, не обещали и/или предлагали, не давали разрешения на выплату, а также не принимали какие-либо ненадлежащие денежные средства или другие преимущества, связанные с отношениями поставщика с Unilever в рамках Соглашения или любым иным образом;

**(b)** как сам Поставщик, так и его директора, должностные лица и иные работники обязуются соблюдать законы и/или стандарты по борьбе со взяточничеством. В частности, поставщик обязуется прямо или косвенно не платить, не обещать или предлагать, а также не принимать или разрешать выплату любых ненадлежащих денежных средств или других преимуществ государственному чиновнику и/или представителю государственного предприятия и/или любому физическому или юридическому лицу в связи с ненадлежащим выполнением любой общественной или деловой функции или деятельности. Кроме того, никакая оплата не должна быть произведена кому-либо от имени или в пользу Unilever без советующего оформления и фиксации в бухгалтерских книгах и записях поставщика, которые должны включать сумму, назначение платежа и получателя, подтвержденные специальными документами;

**(c)** не может сам и не вправе разрешать своим субподрядчикам, агентам или иным третьим лицам требовать, соглашаться на получение финансовой или иной выгоды в тех случаях, когда на основании такой выплаты или выгоды какая-либо общественная или деловая функция или деятельность может быть выполнена ненадлежащим образом;

**(d)** он обязуется предпринять все возможные меры по предотвращению участия своих

субподрядчиков, агентов или любых других третьих сторон, находящихся под его контролем или влиянием, в осуществлении любой деятельности, которая может противоречить пунктам (a), (b) или (c) выше.

Поставщик признает важность того, чтобы все организации, входящие в его группу, соблюдали Обязательные Требования, изложенные в RSP, а также требования, изложенные в пунктах 2 (a), (b) и (c) выше. Кроме того, Поставщик обязуется уведомить Unilever, если он узнает и/или у него будут основания полагать, что произошло нарушение любого такого обязательства.

Если кто-либо из членов группы поставщика не выполнит Обязательные Требования и/или любое из заявлений и/или гарантий, изложенных в пунктах 2 (a), (b) и (c) выше, в случае, и Unilever решит, что такое нарушение может быть устранено, поставщик должен принять все необходимые меры, которые являются приемлемыми в соответствии с требованиями Unilever, чтобы исправить нарушение, а также предотвратить повторное возникновение подобного нарушения.

В случаях, когда нарушение является существенным, не может быть устранено и/или не устранено в соответствии с требованиями, изложенными выше, Unilever оставляет за собой право немедленно расторгнуть действующее Соглашение. Если Unilever расторгает Соглашение в соответствии с данным положением, то без ущерба для причитающихся выплат или других ранее существовавших обязательств поставщик не имеет права требовать компенсацию или другое вознаграждение, несмотря на соглашения с третьими сторонами, заключенные до расторжения Соглашения.

## ПРИЛОЖЕНИЕ

При подготовке данной Политики ответственной закупки материалов и сервисов использованы следующие принципы, стандарты и конвенции, которые могут быть полезным источником дополнительной информации:

- Международная Организация по Труду: [www.ilo.org](http://www.ilo.org) и особое внимание следует уделить:
  - Конвенции Международной организации труда о свободе объединений и коллективных договорах
  - Конвенции Международной организации труда о часах работы
  - Конвенции Международной организации труда о минимальном возрасте
  - Конвенции Международной организации труда о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда
  - Конвенция Международной организации труда о принудительном труде
  - Конвенция Международной организации труда об упразднении принудительного труда
  - Конвенции Международной организации труда о равном вознаграждении
  - Конвенции Международной организации труда о дискриминации (трудоустройство и занятость)
- Принципы борьбы с коррупцией в бизнесе, разработанные Transparency International [www.transparency.org](http://www.transparency.org)
- Руководство Международной торговой палаты по противодействию коррупции для среднего и малого бизнеса: <http://www.iccwbo.org/Data/Policies/2015/ICC-Anti-corruption-Third-Party-Due-Diligence-A-Guide-for-Small-and-Medium-sized-Enterprises/>
- Цели устойчивого развития Организации Объединенных Наций: <https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs>
- Инициатива по этической торговле: [www.ethicaltrade.org/](http://www.ethicaltrade.org/)

При возникновении вопросов напишите электронное письмо [Команде по социальной ответственности](#), которая является частью Интегрированной Группы по социальной устойчивости компании Unilever.

### ПРИМЕЧАНИЕ:

Настоящая Политика ответственной закупки материалов и сервисов лишает законной силы и заменяет собой предыдущую Политику ответственной закупки материалов и сервисов (выпущенную в 2014 году) и предыдущий Кодекс поведения поставщиков. Все ссылки на Политику ответственной закупки материалов и сервисов (RSP) и/или Кодекс поставщиков в любой документации или договорах с поставщиком являются ссылками на данную Политику



ответственной закупки материалов и сервисов.

