

ПОЛИТИКА ООО «ТУЛАМАШАГРО» В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

1. Введение

1.1. Настоящая Политика ООО «ТуламашАгро» в области прав человека (далее - «Политика») является локальным нормативным актом ООО «ТуламашАгро» (далее – «Общество») в сфере обеспечения защиты прав человека, излагающим основополагающие права и свободы человека, которые обязуется уважать Общество, подход Общества к защите прав человека, обязанности работников по соблюдению положений Политики, а также механизмы управления рисками, связанными с нарушениями прав человека.

1.2. Путем принятия данной Политики Общество выражает свою приверженность неукоснительному соблюдению норм международного и национального права в сфере защиты прав человека, а также обозначает свое стремление непрерывно совершенствовать корпоративные практики поддержки прав и свобод человека посредством ведения открытого диалога со всеми заинтересованными сторонами, мониторинга рисков и внедрения лучших практик.

1.3. Целями настоящей Политики являются:

1.3.1. Формирование единого подхода Общества к обеспечению защиты и развитию прав и свобод всех индивидуумов, так или иначе связанных с деятельностью Общества.

1.3.2. Популяризация ответственного подхода к защите прав и свобод человека на корпоративном уровне с учетом специфики деятельности бизнеса.

1.4. Настоящая Политика призвана рассматриваться в комплексе с иными локальными нормативными актами, принятыми в Обществе.

2. Термины и определения

2.1. В настоящей Политике используются следующие термины:

Деловые партнеры – подрядные организации, поставщики, агенты, консультанты.

Дети – лица моложе 14 лет, не достигшие окончания обязательного школьного образования.

Дискриминация – какое-либо различие, исключение или предпочтение, основанное на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий.

Заинтересованные стороны – физическое или юридическое лицо, оказывающее прямое или косвенное влияние на деятельность Общества и/или подверженное прямому или косвенному влиянию со стороны Общества.

Инклюзивные возможности – создание условий, при которых разные группы людей и каждого человека по отдельности ценят, принимают и уважают за уникальные навыки, опыт и перспективы развития.

Принудительный труд – все виды работ или услуг, которые требуются от какого-либо лица под угрозой наказания и для выполнения, которых названное лицо не предлагало своих услуг добровольно.

3. Область применения Политики

3.1. Положения Политики применяются ко всем заинтересованным сторонам Общества:

3.1.1. Работникам Общества.

3.1.2. Деловым партнерам Общества.

3.1.3. Представителям местных сообществ с установленной связью с хозяйственной деятельностью Общества.

3.1.4. Прочим лицам и группам лиц с установленной связью с хозяйственной деятельностью Общества.

3.2. Положения Политики применимы без исключения ко всем бизнес-процессам и всем видам деятельности, осуществляемым Обществом.

4. Нормативно-правовая база

4.1. Положения настоящей Политики разработаны с учетом принципов и норм, изложенных в следующих международных и национальных документах:

4.1.1. Всеобщей декларации прав человека.

4.1.2. Международном пакте о гражданских и политических правах.

4.1.3. Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах.

4.1.4. Руководящих принципах предпринимательской деятельности и аспекте прав человека Организации Объединенных Наций.

4.1.5. Декларации Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

4.1.6. Всеобщей декларации ЮНЕСКО о культурном разнообразии.

4.1.7. Конституции Российской Федерации.

4.1.8. Трудовом Кодексе Российской Федерации.

5. Обязательства Общества в сфере защиты прав человека

5.1. В своей деятельности Общество обязуется соблюдать следующие принципы, гарантирующие защиту прав и свобод человека:

5.1.1. Соблюдать запрет на использование детского и принудительного труда.

5.1.2. Гарантировать защиту человеческого достоинства и неприкосновенность частной жизни.

5.1.3. Обеспечивать равенство прав и свобод и создавать инклюзивные возможности.

5.1.4. Признавать право на свободу мысли, совести и слова; поддерживать культуру открытого и многостороннего диалога со всеми заинтересованными сторонами.

5.1.5. Гарантировать достойную оплату труда всем работникам Общества, превышающую прожиточный минимум в регионах присутствия Общества, предоставлять надлежащее социальное обеспечение, в том числе в случае болезни, полной или частичной утраты трудоспособности и при потере кормильца.

5.1.6. Уделять первостепенное внимание обеспечению безопасности условий труда в соответствии с установленными требованиями в данной области, снижать воздействие производственных факторов работников Общества, а также создавать безопасные и благоприятные рабочие условия для деловых партнеров.

5.1.7. Учитывать риски оказания негативного воздействия на местные сообщества, включая прямое и косвенное потенциальное воздействие в результате деятельности Общества, приводящая к изменению качества жизни населения в регионах присутствия, негативное воздействие на инфраструктуру, культуру и экономику регионов присутствия, необходимость расселения и применять соответствующие превентивные меры.

5.1.8. Уважать право на благоприятную окружающую среду и направлять усилия на снижение негативного экологического воздействия в регионах присутствия.

5.1.9. Придерживаться норм честной и добросовестной конкуренции и противодействовать монополизации и коррупции.

5.1.10. Не допускать дискриминацию во всех ее формах и проявлениях.

5.1.11. Поддерживать постоянный диалог с заинтересованными сторонами и учет их мнения в отношении защиты прав человека, а также предложений по совершенствованию положений данной Политики.

5.1.12. Информировать все заинтересованные стороны о возможностях обращения на Горячую линию способами, указанными в п. 8.1.1 настоящей Политики, в случае наличия нарушений в области защиты прав человека.

6. Обязательства Общества в сфере разнообразия и инклюзии

6.1. В своей деятельности Группа обязуется соблюдать следующие принципы предоставления равных возможностей:

6.1.1. Обеспечивать разнообразие в структурах управления Общества. Назначать работников на руководящие позиции исходя из их навыков, опыта и знаний, которые требуются для эффективной работы, соблюдая принципы гендерного равенства.

6.1.2. Обеспечивать равные возможности работникам вне зависимости от пола, возраста, национальности, семейного положения, религиозных или иных убеждений и других характеристик при найме, обучении и развитии, оценке результатов деятельности и ее оплате.

6.1.3. Обеспечивать возможности трудоустройства, обучения и развития для лиц с ограниченными возможностями, а также сохранения занятости работника, который становится неспособным выполнять свои обязанности.

6.1.4. Поддерживать кандидатов из местных сообществ. Знакомить работников с местной культурой и традициями, которые могут влиять на принятие решений.

6.1.5. Обеспечивать возможности обучения, развития и продвижения женщин на руководящие позиции, обеспечение равной оплаты труда.

7. Обеспечение соблюдения положений Политики

7.1. Общество производит мониторинг соблюдения положений данной Политики заинтересованными сторонами Общества указанным в п. 3.1.

7.2. Общество проводит оценку состояния прав человека с целью выявления рисков и применения превентивных мер.

7.2.1. Общество регулярно взаимодействует с заинтересованными сторонами с целью сбора актуальной информации о вопросах и опасениях, возникающих в области соблюдения прав человека.

7.2.2. Общество обеспечивает работу системы обратной связи в соответствии с разделом 8 настоящей Политики.

7.3. В случае выявления рисков и/или возникновения нарушений Общество оперативно разрабатывает план мероприятий по устранению негативных последствий, а также предпринимает меры по совершенствованию практик обеспечения защиты прав человека.

7.4. Руководящий состав структурных подразделений Общества отвечает за информирование работников о положениях Политики и об обязанностях по соблюдению ее положений, закрепленных за каждым работником, а также обязуется содействовать внедрению лучших практик в области защиты прав человека.

7.5. С целью соответствия передовым практикам в области соблюдения прав человека Общество организует пересмотр Политики по мере необходимости. Пересмотр Политики также должен быть инициирован в случае изменений законодательства Российской Федерации и международных стандартов в области прав человека.

7.6. Общество уважает право заинтересованных сторон на получение достоверных сведений о деятельности Группы в области защиты прав человека и обязуется вести открытый диалог, а также проводить своевременное информирование и раскрытие информации, в том числе путем регулярной публикации отчета об устойчивом развитии.

7.7. Общество берет на себя обязательство информировать деловых партнеров о принципах защиты прав и свобод человека, принятых Обществом. Деловым партнерам известно о необходимости соблюдения принципов прав человека, при этом Общество сохраняет за собой право прекращения деловых отношений в случае обнаружения нарушений.

8. Информирование о нарушении Политики

8.1. Информирование о нарушениях Политики происходит одним из нижеперечисленных способов:

8.1.1. Посредством обращения по адресу info@tmagro.ru, в электронных приложениях для обмена сообщениями (мессенджерах): Viber, WhatsApp, Telegram привязанных к номеру телефона 8(916)017-62-86, а также через форму обратной связи на сайте Общества <https://tmagro.ru/>.

8.1.2. Посредством обращения к руководителю структурного подразделения, директору по производству, директору по правовым вопросам – начальнику юридического отдела, начальнику отдела кадров, начальнику службы безопасности Общества.

8.1.3. Общество гарантирует неприменение административных и иных взысканий за сообщение о нарушениях, а также обеспечивает сохранение анонимности обратившихся.