



1. GİRİŞ VƏ MƏQSƏD

Daha yaxşı bu gün və sabah üçün pivə bişiririk. Məsuliyyətli və davamlı biznes təcrübələri bu məqsədi dəstəkləyir və səhmdarlarımız və cəmiyyətimiz üçün dəyər yaratmaq söylərimizi gücləndirir.

Qlobal səviyyədə mövcudluğumuzu və əhatə dairəmizi nəzərə alaraq, fəaliyyətimizin və dəyər zəncirimizin insanlara təsir etdiyini və işçilərimizin, tədarük zəncirimizin üzvlərinin, istehlakçılarımızın və birbaşa və ya iş ortaqlarımız vasitəsi ilə əməkdaşlıq etdiyimiz kollektivlərin insan hüquqlarına hörmət edilməsinə görə məsuliyyət daşıdığımızın fərqləndiririk.

Carlsberg Group İnsan Hüquqları Siyasəti insan hüquqlarına hörmətlə bağlı mühüm öhdəliyimizi, şikayət kanallarının təmin edilməsi, insan hüquqlarının idarə edilməsi də daxil olmaqla, insan hüquqlarının davamlı araşdırılmasına və hüquq sahiblərinin cəlb edilməsi yanaşmamızı və BMT-nin Biznes və İnsan Hüquqları üzrə Rəhbər Prinsiplərinə (UNGPs) uyğun olaraq hüquqi müdafiə vasitələrinə çıxışın təmin edilməsi və bu sahədə əməkdaşlıq öhdəliyimizi müəyyən edir.

2. ƏHATƏ DAİRƏSİ

Carlsberg Group-un İnsan Hüquqları Siyasəti bütün dəyər zəncirimizə, o cümlədən Group-un müəssisələrində çalışan və ya Group adından və ya Group üçün işləyən əməkdaşlarımız, agentlik işçiləri, podratçılar, məsləhətçilər və digər şəxslərə, eyni zamanda qlobal biznes tərəfdaşlarımıza da tətbiq edilir. Biznes tərəfdaşlarımıza müştərilərimiz, təchizatçılarımız, xidmət təminatçılarımız, məsləhətçilərimiz və kommersiya münasibətimiz olan hər hansı digər tərəflər daxildir.

Bu Siyasətin prinsipləri bu prinsiplərin lisenziya sahiblərinə, təchizatçılara və xidmət təminatçılara necə tətbiq olunduğunu ətraflı formada açıqlayan Carlsberg-in Təchizatçı və Lisenziya sahibləri üçün Davranış Kodeksi və

bu Siyasətin prinsiplərinin məhsullarımızın tanıtımı ilə məşğul olan şəxslərə necə tətbiq olunduğuna dair xüsusi təlimatları özündə əks etdirən Carlsberg Brend Promouteri Bələdçisində əks olunub.

3. İNSAN HÜQUQLARINA RİAYƏT ETMƏK ÖHDƏLİYİMİZ

Qlobal əməliyyatlarımız və dəyər zəncirimiz boyu beynəlxalq səviyyədə tanınmış insan hüquqlarına hörmət etmək öhdəliyimizə sadıq. Bu öhdəliyə Ümumdünya İnsan Hüquqları Bəyannaməsi, İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar Haqqında Beynəlxalq Pakt (ICESCR) və Mülki və Siyasi Hüquqlar Haqqında Beynəlxalq Paktdan (ICCPR) ibarət olan Beynəlxalq İnsan Hüquqları Bəyannaməsi daxildir. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının Əmək sahəsində Əsas Prinsiplər və Hüquqlar haqqında Bəyannaməsi və BƏT-in əsas Konvensiyaları, Uşaq Hüquqları və Biznes Prinsipləri (CRBP) və BMT-nin Qadınların Səlahiyyətlərinin Genişləndirilməsi Prinsipləri də bu öhdəliyin bir hissəsidir. BMT-nin Qlobal Sazişini imzalayan ölkə olaraq, insan hüquqlarının da daxil olduğu On Prinsipə sadıq və insan hüquqları üzrə lazımi araşdırma yanaşmamıza istiqamət vermək üçün BMT-nin Biznes və İnsan Hüquqları üzrə Rəhbər Prinsipləri (UNGPs) və İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatının Məsuliyyətli Biznes Davranışı üzrə Çoxmillətli Müəssisələr üçün Təlimatları çərçivəsində hərəkət edirik.

Qəbul edirik ki, insan hüquqlarına hörmət etmək inkişaf edən məcburi lazımi araşdırma tələbləri və dəyişən maraqlı tərəf gözləntiləri fonunda dinamik və mürəkkəb bir prosesdir. Buna görə də, BMT-nin Biznes və İnsan Hüquqları üzrə Rəhbər Prinsiplərinə (UNGPs) uyğun olaraq insan hüquqları üzrə davamlı lazımi araşdırma aparmağa sadıq və biznesimizlə əlaqəli potensial və faktiki insan hüquqları təsirlərini müəyyən etmək və həmin təsirlərin qarşısını almaq və ya onları yüngülləşdirmək üçün daim təkmilləşməyə çalışırıq.

Biz müxtəlif coğrafi və sosial kontekstlərdə, o cümlədən bəzi hallarda insan hüquqları risklərinin daha yüksək ola biləcəyi mühitlərdə fəaliyyət göstəririk. Milli və beynəlxalq insan hüquqları standartları arasında ziddiyyətlərin mövcud olduğu yerlərdə beynəlxalq insan hüquqlarına mümkün qədər hörmət etməyə çalışırıq.

Bu Siyasəti əməkdaşlarımıza və rəhbərliyimizə, həmçinin biznes tərəfdaşlarımıza və digər maraqlı tərəflərə çatdırmağa çalışırıq. Hüquq sahibləri və maraqlı tərəflərin fikirlərini, həmçinin insan hüquqları üzrə davam edən lazımi araşdırma işimizdən öyrənilmiş dərsləri daxil etmək üçün bu Siyasəti nəzərdən keçirməyə və yeniləməyə davam edəcəyik.



4. SİYASƏTİMİZİN HƏYATA KEÇİRİLMƏSİ

Carlsberg Group-un İnsan Hüquqları Siyasətini həyata keçirmək üçün BMT-nin Biznes və İnsan Hüquqları üzrə Rəhbər Prinsiplərinin (UNGPs) tələblərinə uyğun olan dörd əsas mərhələdən ibarət güclü insan hüquqları üzrə lazımi araşdırma prosesinə maliklik.

İnsan hüquqları üzrə lazımi araşdırma prosesimizin birinci mərhələsi, biznesimiz və dəyər zəncirimizlə əlaqəli potensial insan hüquqları risklərinin müəyyənləşdirilməsinə və onların əhəmiyyətlik səviyyəsinə əsasən prioritetləşdirilməsinə yönəlmişdir.

İkinci mərhələdə isə müəyyən edilmiş risklər idarə olunur – bu, araşdırma nəticələrinin siyasətlərimizə və proseslərimizə inteqrasiyası və zəruri hallarda konkret risklərin aradan qaldırılmasına yönəlmiş proqramların yaradılması ilə həyata keçirilir. Bu mərhələ mütəmadi təlimlər və bacarıqların inkişafı üzrə tədbirlərlə dəstəklənir.

Üçüncü mərhələdə, müəyyən edilmiş hədəflərə doğru irəliləməklə və əməkdaşlar və digər maraqlı tərəflər tərəfindən “Speak Up” sistemimiz vasitəsilə qaldırılan insan hüquqları ilə bağlı müraciətləri qeydə almaqla irəliləyişimizi izləyirik.

Son mərhələdə isə Carlsberg Group İnsan Hüquqları Hesabatı vasitəsilə lazımi araşdırma prosesimiz və insan hüquqlarına ümumi yanaşmamız haqqında ictimaiyyətə hesabat verməyi öhdəliyimizə götürürük. Hesabatın ən son versiyası ictimai veb saytımızda yerləşdirilmişdir.

5. ƏSAS PRİNSİPLƏR

İnsan hüquqlarına hörmət göstərmək öhdəliyimiz, həmçinin fəaliyyətimiz, dəyər zəncirimiz və sənayemiz kontekstində ən əhəmiyyətli hesab etdiyimiz insan hüquqları risklərini əks etdirən və beynəlxalq səviyyədə tanınmış insan hüquqları standartlarına əsaslanan xüsusi insan hüquqları sahələrinə yanaşmamızda da öz əksini tapır.

5.1 ƏMƏYİN MÜHAFİZƏSİ VƏ TƏHLÜKƏSİZLİYİ

Biz işçilərimizin, podratçılarımızın və istehsal zəncirindəki digər əməkdaşların rifahının təmin olunması və onlar üçün sağlam və təhlükəsiz iş mühitinin yaradılması üçün fəal şəkildə çalışırıq. Əməyin Mühafizəsi və Təhlükəsizlik siyasətimizdə qeyd olunduğu kimi, "sıfır qəza" mədəniyyətini təbliğ etməyə çalışırıq və fəaliyyətimizlə əlaqəli potensial riskləri, o cümlədən proseslərlə bağlı və əməyin mühafizəsi risklərini qiymətləndirmək və nəzarət etmək üçün ağlabatan tədbirlər görürük. Məsələn, bütün Carlsberg müəssisələri ISO 45001 standartına uyğun olaraq sertifikatlaşdırılmış əməyin mühafizəsi və təhlükəsizliyin idarə edilməsi sisteminə malik olmalıdır. İşçilərə aşağıdakı səlahiyyətlər verilir:

- İstehsal, anbara yerləşdirmə və distribusiyaya fəaliyyətlərini dayandırmaq və/və ya səlahiyyətli şəxs tərəfindən müvafiq risk nəzarəti tədbirləri görülməyə qədər iş prosesinin kifayət qədər təhlükəsiz olmadığını hesab edirlərsə, həmin iş prosesini müvəqqəti dayandırmaq.
- İş yerindəki təhlükə yarada biləcək hallar barədə rəhbərliyə məlumat vermək.
- Müşahidə etdikləri hər hansı təhlükəli fəaliyyətə müdaxilə etmək.

5.2 İŞ SAATLARI, İSTİRAHƏT VƏ ASUDƏ VAXT HÜQUQU

Müvafiq istirahət və bərpa müddətləri olmadan həddindən artıq iş saatları və davamlı təkrarlanan əlavə iş saatları əməyin mühafizəsi və təhlükəsizliklə bağlı qəzalar səbəbindən vaxt itkisinə səbəb ola bilər və digər insan hüquqlarının

həyata keçirilməsinə mənfi təsir göstərə bilər. BƏT-in Konvensiyaları kimi beynəlxalq əmək standartlarına uyğun olaraq həftədə maksimum normal iş müddəti (əlavə iş vaxtı istisna olmaqla) 48 saatdan çox olmamalıdır. Beynəlxalq standartlara uyğun olaraq, normal və əlavə iş saatları birləşdirildikdə maksimum həftəlik limit 60 saat olmalıdır. Yerli qanunvericilikdə və ya kollektiv müqavilələrdə iş vaxtının qısalması nəzərdə tutula bilər; bu hallarda yerli qanunvericiliyə və kollektiv müqavilələrə riayət edilməlidir.

İstehsal prosesləri ilə bağlı zərurət yarandıqda iş vaxtından artıq iş tələb olunduğu hallarda, mövcud qanunvericilik və kollektiv müqavilələrlə müəyyən edilmiş hallar istisna olmaqla, razılıq əsasında tətbiq edilməlidir. Əlavə iş saatları mövcud qanuni tələblərə və rəqabətqabiliyyətli sənaye standartlarına bərabər və ya daha yüksək nisbətdə kompensasiya edilməlidir. İşçilərə ən azı hər yeddi gündən bir istirahət günü, iş saatları ərzində məqbul formada fasilələr və növbələr arasında kifayət qədər istirahət vaxtları verilməlidir. Bütün işçilər milli qanunvericiliyə və Carlsberg global Analıq və ya Atalıq Məzuniyyəti siyasətinə uyğun olaraq xəstəliklə bağlı məzuniyyət, illik məzuniyyət və atalıq və ya analıq məzuniyyətindən istifadə etmək hüququna malikdirlər. Yerli sənaye standartlarının və ya beynəlxalq konvensiyaların tətbiq olunan qanuni tələblərdən daha sərt olduğu hallarda, işçilər üçün ən əlverişli standartlara riayət edilməlidir.

5.3 ƏMƏK HAQQI VƏ MÜAVİNƏTLƏR

Daimi, müvəqqəti, saatlıq və ya gündəlik rejimdə işləmələrindən asılı olmayaraq bütün işçilər və əməkdaşlar iş şəraiti və əmək haqqı haqqında yazılı və başa düşülən məlumatlarla təmin edilməlidir. Əmək haqqı və müavinətlər tətbiq olunan minimum qanuni və tənzimləyici tələblərinə cavab verməli və ya ondan çox olmalıdır və biz işçilərə layiqli həyat səviyyəsini təmin etmək üçün kifayət qədər miqdarda maaş vermək üçün bütün tədbirləri görəcəyik. Minimum əmək haqqının yerli qanunvericiliklə müəyyən edilmədiyi yerlərdə, işçilərə sənaye standartlarına və ya kollektiv müqavilələrə uyğun olaraq layiqli həyat səviyyəsini təmin etmək üçün kifayət qədər miqdarda maaş vermək üçün bütün tədbirləri görəcəyik. Tibbi sığorta, sosial sığorta və pensiya kimi qanunla nəzərdə tutulmuş müavinətlər veriləcək və əmək haqqından tutulmalar intizam tədbiri kimi istifadə edilməyəcək.

5.4 AYRI-SEÇKİLİK VƏ ZORAKILIQ

İrq, dəri rəngi, cinsiyyət, din, siyasi və ya digər inanclar, milli və ya sosial mənşə, cinsi oriyentasiya, yaş və ya əlillik kimi fərdi xüsusiyyətlərə görə ayrışdırılışa göz yummur. Biz iş yerində heç bir fiziki, şifahi, cinsi və ya psixoloji zorakılığa, bullinqə, təhqirlərə və ya təhdidlərə yol verilməsinə göz yummur. İşçilərimizdən ayrı-seçkilik və zorakılıqla bağlı gözləntilərimiz Etika və Davranış Kodeksimizdə öz əksini tapmışdır və müntəzəm təlim və bacarıqların artırılması ilə tətbiq olunur.

5.5 MƏCBURİ ƏMƏK

Biz məcburi əməyin heç bir formasına, o cümlədən əsarət altına əmək, borc müqabilində əmək, qul əməyi və ya insan alverinə göz yummur; iş yeri seçimi azad olmalıdır. İşçilərdən işə qəbul haqqının ödənilməsinə tələb etmək, qanunsuz və ya əsassız işdən çıxarılma üçün xəbərdarlıq müddəti tələb etmək, işçilərin şəxsiyyətini təsdiq edən sənədlərin əslini saxlamaq və ya hərəkət azadlığını məhdudlaşdırmaq kimi məcburi əməyə şərait yaradan fəaliyyətlər də qadağandır.

5.6 UŞAQ ƏMƏYİ VƏ YETKİNLİK YAŞINA ÇATMAYAN ŞƏXSLƏRİN İŞƏ CƏLB OLUNMASI

Biz heç bir halda uşaq əməyindən istifadəyə icazə vermirik. Tam ştatlı işə qəbul üçün minimum yaş BƏT-in Müvafiq Konvensiyalarına uyğun olaraq 15 il və ya tətbiq olunan yerli qanunvericiliyə uyğun olaraq qanuni minimum işə qəbul yaşı olmalıdır (hansı daha böyükdürsə). İşə qəbul üçün yerli minimum yaş həddi 14 yaş olduqda, BƏT-in icazə verdiyi inkişaf etməkdə olan ölkələr üçün istisnalar nəzərə alınmaqla, bu aşağı yaş tətbiq ediləcək. 18 yaşına çatmamış şəxslərin işə götürülməsi ilə bağlı bütün qanuni məhdudiyyətlərə əməl edilməlidir. BƏT-in tələblərinə uyğun olaraq, öz xarakterinə və ya yerinə yetirildiyi şəraitə görə gənclərin sağlamlığına, təhlükəsizliyinə və ya məənəviyyətinə təhlükə yarada bilər hər hansı işə qəbul üçün minimum yaş həddi 18 yaş olmalıdır.

Gənc işçilər, onların fiziki və ya psixi sağlamlığına və ya təhsilinə mane olmamaq şərti ilə şirkət tərəfindən təsdiq edilmiş, qısamüddətli təcrübə, peşənin öyrənilməsi və ya integrasiya olunmuş təhsil-iş proqramları çərçivəsində işə qəbul edilə bilər. Uşaq əməyinin çox vaxt yoxsulluq və ya təhsil üçün

əlcətanlığın olmaması kimi sistemli problemlərin nəticəsi olduğunu başa düşürük və uşaq əməyinin əsas səbəblərini aradan qaldırmaq üçün əsas tərəfdaşlarla əməkdaşlıq etməyə hazırıq.

5.7 ASSOSİASIYA VƏ KOLLEKTİV MÜQAVİLƏLƏRİN BAĞLANMASI AZADLIĞI

Carlsberg Group işçilərin hədə-qorxu, zorakılıq və ya peşə fəlaiyyətinə xitam vermə kimi cəza tədbirlərindən qorxmadan həmkarlar ittifaqı və ya seçdikləri digər təşkilat yaratmaq və ya onlara qoşulmaq və onların qarşılıqlı maraqlarını dəstəkləmək üçün kollektiv müqavilə bağlamaq hüquqlarına hörmət edir.

5.8 SUDAN İSTİFADƏ VƏ SUYUN ƏLCƏTANLIĞI

Təhlükəsiz içməli su və kanalizasiyadan istifadə etmək BMT Baş Assambleyası tərəfindən insan hüquqları kimi tanınır və biz başa düşürük ki, şirin sudan istifadə icmalar üçün mənfi nəticələrə səbəb ola bilər və işlədiyimiz bəzi bölgələrdə su qıtlığını daha da artırır. Bu təsirləri azaltmaq üçün biz davamlı olaraq pivə zavodlarımız və tədarük zəncirimizlə bağlı su risklərini qiymətləndirir və azaltmaq üçün çalışırıq və yüksək riskli hesab edilən ərazilərdə pivə zavodlarımızda istehlak etdiyimiz suyun miqdarına bərabər suyu bərpa etmək üçün hədəflər müəyyən edirik. Sudan istifadənin səmərəliliyini artırmaq və su israfını minimuma endirmək üçün texnologiyalardan istifadə edirik və hədəflərimizə çatmaq üçün mütəxəssislər, qeyri-hökumət təşkilatları və icmalarla əməkdaşlıq edirik.

5.9 TORPAQDAN İSTİFADƏ HÜQUQLARINA HÖRMƏT

Biz təsirə məruz qalan fərdlərin və icmaların hüquqları ilə bağlı qüvvədə olan milli qanunlara və beynəlxalq insan hüquqları standartlarına uyğun olaraq torpaq hüquqlarına hörmət etməyə və həssas qruplara xüsusi diqqət yetirməyə çalışırıq.

6. İNSAN HÜQUQLARININ İDARƏ OLUNMASI

Hərtərəfli idarəetmə strukturumuz Carlsberg Group İnsan Hüquqları Siyasətinə və qlobal insan hüquqları proqramımıza güclü nəzarəti təmin edir. İnsan Hüquqları Carlsberg-in biznes strategiyamız YELKƏNİN sürətlənməsi strategiyasının ayrılmaz hissəsi olan ESG (Ətraf mühit, Sosial məsələlər və Korporativ idarəetmə) proqramının diqqət mərkəzindədir.

İnsan hüquqları ilə bağlı məsuliyyət və nəzarət, o cümlədən bu Siyasətin təsdiqi Group-un Baş İcraçı Direktoru tərəfindən idarə olunan İcraıyyə Komitəmizin üzünə düşür. Bu Siyasətin həyata keçirilməsinə ESG İdarəetmə Komitəsi tərəfindən nəzarət edilir. Bu Siyasət Group-un Korporativ Məsələlər struktur bölməsinə aiddir və Davamlılıq və ESG komandamız qlobal insan hüquqları üzrə lazımı araşdırma işini həyata keçirmək, insan hüquqları məsələləri üzrə məsləhətlər vermək və insan hüquqlarının performansını ölçmək və hesabat vermək üzrə məsuliyyət daşıyır. Group-un müvafiq Vitse-Prezidentləri, ölkə üzrə idarəedici direktorları və regional və yerli rəhbərlik bu Siyasət və müvafiq standartların həyata keçirilməsini və bütün işçilərin Siyasət və onun tələblərindən xəbərdar olmasını təmin etmək üçün məsuliyyət daşıyırlar. Carlsberg Group-a daxil olan bütün müəssisələrin rəhbərliyi, işçiləri və müqaviləli işçiləri, eləcə də biznes tərəfdaşlarımız bu Siyasətə riayət etmək üçün məsuliyyət daşıyırlar.

Yekun olaraq, bu Siyasət üçüncü tərəf insan hüquqları üzrə ekspertlər, eləcə də daxili və xarici maraqlı tərəflər tərəfindən formalaşdırılır. Biz proqramımızı daim təkmilləşdirmək üçün ekspertlərin və maraqlı tərəflərin fikirlərini davamlı şəkildə nəzərə alırıq.

7. BU SİYASƏTİN POZULMASI HALLARININ BİLDİRİLMƏSİ

Uyğun olmayan davranışla qarşılaşan və ya insan hüquqlarının pozulmasının şahidi olan işçilərə ilk növbədə birbaşa rəhbərlərinə müraciət etmələrini və ya narahatlıqlarını İnsan Resursları və ya Uyğunluq Şöbəsinin nümayəndələrinə bildirmələrini tövsiyə edirik.

Əgər bu seçimlərdən heç biri mümkün deyilsə və ya siz Carlsberg əməkdaşı deyilsinizsə, narahatlıqlarınızı Speak Up sistemimiz vasitəsilə bildirə bilərsiniz. Bu sistem, bütün dünyada əməkdaşlara və xarici tərəflərə Etika və Davranış Kodeksimizin pozulması, o cümlədən mümkün insan hüquqları pozuntuları barədə anonim, gizli və təqib olunma qorxusu olmadan məlumat vermək imkanı yaradır. Speak Up sistemi 300-dən çox dildə mövcuddur. İzahlı Speak Up Təlimatı ilə Carlsberg Group-un xarici veb-saytında və intranetdə Carlsberg-in fəaliyyət göstərdiyi ölkələrin dillərində tanış ola bilərsiniz.

Speak Up sisteminə telefon və ya onlayn daxil olmaq olar. Sistem Group tərəfindən təyin edilmiş müstəqil üçüncü tərəf tərəfindən idarə olunur. Speak Up sistemini burada tapa bilərsiniz.

Speak Up sistemi vasitəsilə qaldırılan bütün məsələlər Group-un Daxili Auditinin bir hissəsi olan Speak Up Yoxlama Qrupumuz tərəfindən müstəqil şəkildə izlənilir, nəzərdən keçirilir və araşdırılır. Proses boyu Speak Up Yoxlama Qrupu ilə əlaqə saxlaya və hər hansı müvafiq sual verə bilərsiniz.

Carlsberg Group pozuntular barədə məlumat verən şəxslərin hər hansı formada təqibə məruz qalmalarına yol vermir. Buna görə də pozuntular barədə məlumat verən şəxsləri bu cür təqiblərdən qorumaq üçün mexanizmlər işləyib hazırlamışıq. Əgər siz hər hansı bir təqib (intiqam xarakterli hərəkətlər) forması ilə qarşılaşırsınızsa,

bu barədə Speak Up sistemi vasitəsilə məlumat vermənizi tövsiyə edirik, çünki bu hərəkətlər ayrı-ayrılıqda qeyri-qanuni davranış formasıdır və Etika və Davranış Kodeksimizin pozulması deməkdir və araşdırılmalı, müvafiq qaydada həll edilməlidir.

8. HÜQUQİ MÜDAFİƏ VASİTƏLƏRİNƏ ÇIXIŞ

Fərdlər, işçilər və icmalar üzərində yaratdığımız və ya səbəb olduğumuz hər hansı mənfi insan hüquqları təsirlərinin aradan qaldırılmasını təmin etmək və ya bu mövzuda əməkdaşlıq etməyi öhdəməizə götürürük. Həmçinin biznes tərəfdaşlarımızın bu yanaşmaya riayət etmələrini gözləyirik. Mümkün olduqda hüquqi müdafiə vasitələrinə çıxışı təmin etmək üçün məhkəmə və qeyri-məhkəmə mexanizmləri ilə əməkdaşlıq edəcəyik. Əgər insan hüquqlarının lazımi araşdırılması əməliyyatlarımız zamanı insan hüquqlarına mənfi təsirlərlə birbaşa əlaqəli olduğumuz müəyyən edilərsə, öz təsirimizdən BMT-nin İnkişaf Proqramları ilə uyğunlaşdırılmış müsbət dəyişikliklərə nail olmaq üçün istifadə edəcəyik. Müvafiq təchizatçı və ya digər maraqlı tərəf üzərində təsirimiz olmadığı hallarda, məsələn, çoxtərəfli təşəbbüslər və ya sənaye tərəfdaşlığı vasitəsilə təsirimizi artırmağa çalışacağıq.

9. SİYASƏT HAQQINDA

İnsan hüquqlarına hörmətin daim dəyişən və çətinləşən mühitdə dinamik bir proses olduğunu qəbul edirik. Davamlı adekvatlığını və aktuallığını təmin etmək üçün bu siyasət mütəmadi olaraq nəzərdən keçiriləcəkdir. Siyasət, İcraiyyə Komitəsinin təsdiqi ilə istənilən vaxt dəyişdirilə bilər. Bu Siyasətin ingilis dilindəki versiyası ilə tərcümə olunmuş versiyalar arasında hər hansı bir ziddiyyət yaranarsa, ingilis dilindəki versiya üstünlük təşkil edəcəkdir.



10. VƏZİFƏ VƏ ÖHDƏLİKLƏR

Vəzifələr	Öhdəliklər
İcraiyyə Siyasəti üzrə sponsor • Group-un Baş İcraçı Direktoru	Qlobal Siyasət üzrə Sponsor strateji istiqamətlərin müəyyən edilməsinə rəhbərlik edən, resursların səmərəli bölüşdürülməsini təmin edən və siyasətin rəhbərlik səviyyəsində dəstəklənməsini təmin edən aparıcı rəhbərdir.
Siyasət üzrə Məsul Şəxs • Group-un Dayanıqlılıq üzrə vitse-prezidenti	Qlobal Siyasət üzrə Məsul Şəxs siyasətin bütün mərhələlərinə cavabdehdir, onun təşkilatın strategiyasına, uyğunluq tələblərinə və əməliyyat ehtiyaclarına uyğunluğunu təmin edir. Siyasət çərçivəsinin yekun təsdiqinə görə cavabdehdir. Riskə əsaslanan illik siyasət fəaliyyət planını və təlim vasitələri toplusunu müəyyən edir və həyata keçirir. Bütün istisna və fərqliliklərin təsdiqini həyata keçirir və onlara nəzarət edir.
Siyasət üzrə İxtisaslaşmış Ekspert • İnsan Hüquqları üzrə Baş Menecer	Siyasət üzrə İxtisaslaşmış Ekspert siyasətin məzmununa dair biliklərə sahib olmaqla onun hazırlanması, həyata keçirilməsi və davamlı yenilənməsi proseslərini dəstəkləyir. Uyğunluğa nəzarət və istisna hallarda istiqamətləndirmə üzrə məsuliyyət daşıyır.
CCO / Ölkə / Region / Funksiya üzrə Funksional Rəhbərlər	Qlobal siyasətin yerli mühitdə tətbiqinə məsuliyyət daşıyır və onu regional tələblərə uyğunlaşdıraraq ümumi istiqamətlərlə uyğunluğunu təmin edir. Siyasətin hazırlanması mərhələsində, onun həyata keçirilmə imkanlarının və regional tənzimləmələrlə uyğunluğunun təmin olunması məqsədilə məsləhətləşmələrə cəlb olunur.
Carlsberg Group-a daxil olan müəssisələr, menecerlər və işçilər	Hər bir şəxs gündəlik fəaliyyətlərində siyasətin müddəalarını başa düşmək və onlara riayət etmək üzrə məsuliyyət daşıyır. Siyasətdə baş verən dəyişikliklər barədə məlumatlandırılır və uyğunluğun təmin edilməsi məqsədilə müvafiq təlimlərə cəlb olunurlar. Şübhə və ya qeyri-müəyyənlik hallarında, yerli İnsan Hüquqları və ya Uyğunluq üzrə Nümayəndəyə müraciət edilməlidir; zəruri olduqda məsələ İnsan Hüquqları üzrə Baş Menecerlə razılaşdırılmalıdır.

11.ƏLAQƏDAR SİYASƏT VƏ TƏLİMATLAR

- Etika və Davranış Kodeksi
- Təchizatçılar və Lisenziya Sahibləri üçün Davranış Kodeksi
- Marketing Üzrə Kommunikasiya Siyasəti
- Əməyin mühafizəsi və təhlükəsizliyi siyasəti
- Speak Up Təlimatı
- Brend Promouteri Təlimatı
- Müxtəliflik, bərabərlik və inklüzivlik siyasəti
- Ətraf Mühit Siyasəti
- Rüşvətxorluq və korrupsiyaya qarşı mübarizə siyasəti
- Daxili İnsan Hüquqları Təlimatı

Versiya: 1

Qüvvəyə minmə tarixi: 1 iyun 2025

Növbəti yenilənmə tarixi: 1 iyun 2026

Siyasət üzrə məsul şəxs: Simon Boas Hoffmeyer, Group-un Davamlılıq üzrə Vitse-prezidenti

Təsdiq edən: Kristian Vulff Soenderqaard – Korporativ Məsələlər üzrə Vitse-Prezident

Carlsberg Breweries A/S

J.C. Jacobsens Gade 1

1799 Copenhagen V

Danimarka

