

Политика о правах человека

Политики Smiths Group | Этика 11.4 | Обязательная политика

Наша политика

Smiths Group plc (далее – «Smiths») считает нарушения прав человека очень серьезными преступлениями. Поведение, которое эксплуатирует работников или лишает их прав и льгот, на которые они имеют законное право, полностью несовместимо с ценностями и политиками Smiths и неприемлемо. В Smiths мы соблюдаем все признанные на международном уровне права человека. Мы понимаем всю нашу ответственность в отношении прав человека и придерживаемся видения мира, в котором каждый может пользоваться своими универсальными правами человека.

Политика Smiths о правах человека руководствуется международными принципами прав человека, изложенными во Всеобщей декларации прав человека, Декларации Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда и Руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН. Мы соблюдаем национальные законы и постановления на каждом рынке, на котором мы осуществляем свою деятельность. В случае возникновения конфликта между признанными на международном уровне правами человека и национальным законодательством компания Smiths будет следовать процессам, направленным на поиск путей соблюдения принципов международных прав человека.

Компания Smiths стремится к соблюдению самых высоких этических стандартов. Это предусматривает заботу о том, чтобы ее подразделения, поставщики, подрядчики, субподрядчики и все остальные звенья цепочки поставок, включая агентов по подбору персонала и других поставщиков рабочей силы (временной или иной) (в совокупности — «агенты по подбору персонала»), разделяли нашу приверженность правам человека и не были причастны к практикам, связанным с нарушением прав человека. Эта политика применяется ко всем лицам, которые работают на компанию Smiths или от ее имени, включая сотрудников дочерних и зависимых компаний Smiths по всему миру и совместных предприятий, в которых Smiths владеет контрольным пакетом акций, работников агентств, прикомандированных работников, волонтеров, стажеров, подрядчиков и представителей третьих лиц (далее – «Персонал»).

Для компании Smiths важны безопасность и благополучие работников нашей цепочки поставок. В нашем Кодексе поставщиков изложены наши ожидания в отношении соблюдения прав человека, включая трудовые права, работников в нашей расширенной цепочке поставок. От всех поставщиков

и их объектов, включая субподрядчиков, ожидается соблюдение этих стандартов. Руководителям и менеджерам совместных предприятий, в которых Smiths не имеет полного контроля, настоятельно рекомендуется принять те же или аналогичные стандарты. Если в совместных предприятиях возникнут какие-либо проблемы с правами человека, мы будем активно работать с их руководителями для решения и устранения этих проблем.

Члены Персонала Smiths должны сообщать о любом фактическом или потенциальном нарушении политики как со стороны Smiths, так и со стороны третьих лиц. Сообщать о нарушении следует непосредственному руководителю, в отдел кадров либо на горячую линию Smiths Speak Out по адресу: Speakout@smiths.com. Горячая линия Smiths Speak Out доступна для всех деловых партнеров Smiths, включая поставщиков, дистрибьюторов, агентов и всех других деловых партнеров (независимо от того, принадлежат ли они к Персоналу Smiths), как указано в нашем Кодексе поставщиков. Со своей стороны Smiths также эффективным образом рассматривает жалобы, чтобы члены Персонала могли без опаски подавать жалобы и не сталкиваться с любыми проявлениями негативных последствий или возмездия. Политику можно найти на странице политики Группы и странице по вопросам этики и соблюдения норм в интрасети Smiths Group.

В связи с характером нашей деятельности мы концентрируем усилия на правах человека, связанных с условиями труда, как описано ниже. Тем не менее, Smiths признает, что со временем другие права человека могут стать более приоритетными. Мы будем регулярно пересматривать наши приоритетные области, проводя постоянную комплексную проверку соблюдения прав человека.

Эта политика включает в себя следующие методы защиты прав человека Персонала:

1. Исключение принудительного или насильственного труда
2. Исключение детского труда
3. Гуманное обращение на рабочем месте
4. Равенство на рабочем месте и устранение предвзятости
5. Право на прожиточный минимум
6. Право на разумное рабочее время и отпуск
7. Свобода союзов
8. Безопасное и благоприятное рабочее место
9. Безопасное и благоприятное жилье, если оно предоставляется работникам

1. Исключение принудительного или насильственного труда

Запрещено принуждать Персонал к какой-либо форме принудительного или обязательного труда, кабального или недобровольного труда заключенных. Персонал имеет полное право прекратить свои трудовые отношения с компанией в любое время без получения взысканий, серьезнее указанных в трудовом соглашении или, если взыскания не указаны в трудовом соглашении, обоснованных предупреждений. Ни при каких обстоятельствах к членам

Персонала не должны применяться какие-либо вычеты, принуждающие их продолжать работать на Smiths. Запрещено принуждать Персонал Smiths работать в качестве дисциплинарного взыскания, и ни при каких обстоятельствах нельзя угрожать Персоналу, являющемуся трудящимися-мигрантами, доносом властям с целью принуждения их к трудоустройству или продолжению работы в Smiths.

1.a. Трудовое соглашение. Персонал должен получить четкое и прозрачное описание условий найма, которые включают заработную плату, юридически допустимые удержания, рабочие часы, время отдыха и другие условия труда. Ключевые условия найма должны всегда оговариваться с членом Персонала перед его началом работы в Smiths. Текст соглашений всегда должен быть изложен на языке, который член Персонала понимает, и содержать пункт о расторжении контракта.

1.b. Плата за трудоустройство и вклады. Ни при каких обстоятельствах с Персонала не должна взиматься плата (прямая или косвенная), связанная с наймом на работу в Smiths. Все расходы, связанные с трудоустройством, оплачивает Smiths. Также запрещено в любое время требовать от Персонала делать вклады или залоговые платежи в пользу Smiths или какого-либо кадрового агентства Smiths. Компания Smiths должна добавить соответствующие ограничения в свои контракты с кадровыми агентствами (во время их пересмотра или продления) и принять другие меры, необходимые для предотвращения нарушений этого положения.

1.c. Ссуды и авансы. Иногда, в редких случаях, Smiths может по своему усмотрению давать ссуды своим сотрудникам (например, для оплаты сезонных туристических абонементов). Ни при каких обстоятельствах нельзя вынуждать Персонал отрабатывать ссуды Smiths или агентства, с которым сотрудничает компания.

1.d. Хранение личных документов. В Smiths строго запрещена конфискация или удержание паспортов либо других личных удостоверений или проездных документов, которые принадлежат Персоналу. Ни при каких обстоятельствах удостоверяющие личность документы не должны использоваться для принуждения члена Персонала к продолжению работы (прямо или косвенно) на Smiths. Smiths или субподрядчики компании могут изымать удостоверяющие личность документы членов Персонала, только если те изъявили на то желание (например, с целью безопасного хранения) или для получения копии в административных целях и при условии, что эти документы будут незамедлительно возвращены этим членам Персонала по их просьбе.

1.e. Свобода передвижения. Запрещено ограничивать перемещение Персонала без достаточных на то оснований. Персонал не должен физически ограничиваться или заключаться на рабочем месте или месте проживания, предоставленном Smiths или любым субподрядчиком компании, а также запрещается применять принудительные меры для ограничения свободы передвижения Персонала. Во избежание расхождений в толковании, любое ограничение перемещения, которое применяется из соображений безопасности (например, в

обстоятельства, когда сотрудник работает в зоне боевых действий), не будет считаться нарушением этой политики.

2. **Исключение детского труда.** В Smiths запрещено трудоустраивать лиц младше 16 лет. Smiths требует от своих субподрядчиков не использовать персонал младше 16 лет для работ, связанных со Smiths. Если решением Smiths или законом какой-либо страны, в которой это лицо трудоустраивается, установлено возрастное ограничение старше 16 лет, тогда будет применяться именно это ограничение. Smiths предпримет все необходимые действия, чтобы убедиться в том, что новый член Персонала соответствует возрастным ограничениям, прежде чем допускать его к работе в Smiths. В случае трудоустройства лиц моложе 18 лет они не должны выполнять работу, которая является умственно, физически, социально или морально опасной или вредной либо мешает их обучению, лишая их возможности посещать школу.
3. **Гуманное обращение на рабочем месте.** Компания Smiths и любое кадровое агентство, работающее от имени Smiths (в обстоятельствах, когда Персонал нанят агентством по подбору персонала), должны относиться ко всем сотрудникам и членам Персонала с достоинством и уважением. Запрещено проявление любой формы жестокого или бесчеловечного поведения на рабочем месте в Smiths. Компания Smiths и ее агенты по подбору персонала (в случаях, когда Персонал нанимается агентом по подбору персонала) не должны применять к Персоналу какие-либо бесчеловечные дисциплинарные меры, в том числе телесные наказания, психическое или физическое принуждение, преследование, запугивание либо словесное оскорбление. Также запрещено применение санкций, которые подразумевают недобровольный труд. Строго запрещены применение физического насилия и угроза его применения, притеснение и запугивание в отношении члена Персонала или его родных и близких родственников. Компания Smiths должна не допускать применения никаких дисциплинарных мер, кроме как надлежащим образом, в соответствии с законом и по правомерным деловым причинам.
4. **Равенство на рабочем месте и устранение предвзятости.** Обращение к Персоналу должно быть справедливым, равным и без какой-либо дискриминации или предвзятости на основе национальной принадлежности или правового положения (это также относится ко всем, кто участвует в процессе найма). Smiths не будет реализовывать или поддерживать какую-либо дискриминацию или предвзятость при приеме на работу, вознаграждении, доступе к обучению, продвижении по службе, увольнении или выходе на пенсию на основе признака пола (включая смену пола), состояния в браке, семейного положения, религиозных убеждений, инвалидности, возраста, расовых признаков (раса, цвет кожи, национальное или этническое происхождение, включая принадлежность к сообществу путешественников), генетической информации, статуса ветерана, беременности, сексуальной ориентации, наличия иждивенцев, болезни, образования, социального класса, участия в профсоюзах и/или политических взглядов или любых других характеристик, защищенных применимым законодательством, а также будет предпринимать разумно необходимые шаги для предотвращения участия кадровых агентств в подобной деятельности. В частности, уделяется внимание правам работников, наиболее

уязвимых для дискриминации. Отношение к гражданам страны не будет отличаться большей благосклонностью, чем к трудящимся-мигрантам (в том числе в отношении компенсаций, льгот и возможностей проживания).

5. **Право на прожиточный минимум.** Всем членам Персонала гарантируется оплата труда не ниже минимальной заработной платы, предусмотренной действующим законодательством, а также получение всех предусмотренных законом льгот. Заработная плата выплачивается непосредственно на банковские счета без удержаний, за исключением вычетов, требуемых законом (например, отчисления по подоходному налогу или вычеты, предварительно оговоренные сторонами, которые не являются необычными или необоснованными). Заработная плата должна выплачиваться через равные промежутки времени согласно условиям найма этого лица. Smiths или агентства компании, с которыми она сотрудничает, не будут пытаться получить контроль над доходами или банковскими счетами Персонала. Ни при каких обстоятельствах дисциплинарные взыскания не должны вычитаться из заработной платы.
6. **Право на разумное рабочее время и отпуск.** Компания Smiths должна соблюдать применимые законы о рабочем времени и праве на отпуск. За исключением случаев, когда действующее законодательство требует или разрешает иное, Компания ожидает, что стандартная продолжительность рабочего времени не будет превышать 48 часов в неделю, а количество сверхурочных часов не будет превышать 12 часов в неделю. Точно так же Smiths будет соблюдать все периоды отдыха, предусмотренные применимым законодательством или политикой Smiths.
7. **Свобода союзов.** Smiths уважает права Персонала на свободу союзов и соблюдает применимые законы, регулирующие права работников на свободное объединение, создание профсоюзов или других профсоюзных организаций и/или на коллективное обращение к Smiths в отношении условий найма и условий труда. Smiths не будет наказывать или принимать ответные меры в отношении любого члена Персонала, пытающегося реализовать свои права на свободу союзов, включая членство в каком-либо профсоюзе или профсоюзной организации либо участие в любой другой деятельности, защищенной законом. Компания Smiths не будет стремиться прямо или косвенно контролировать какой-либо профсоюз или профсоюзную организацию, которые члены Персонала хотят создать или в которые хотят вступить. Компания Smiths не требует, чтобы Персонал вступал в какой-либо конкретный профсоюз или профсоюзную организацию, за исключением случаев, когда такое членство предусмотрено применимым законодательством или коллективным трудовым договором с таким профсоюзом или профсоюзной организацией.

7.а. Коллективные переговоры. Smiths обязуется вести добросовестные переговоры с любым уполномоченным и юридически признанным профсоюзом, профсоюзной организацией или другим представителем Персонала относительно условий найма и других условий труда, а также предпринимать разумно необходимые действия для обеспечения аналогичного участия кадровых агентств в добросовестных переговорах. Smiths не будет заниматься (или

поддерживать) какой-либо несправедливой трудовой практикой или другими действиями, направленными на запугивание или сдерживание любого члена Персонала от участия в охраняемой законом деятельности в связи с любыми коллективными переговорами или коллективными трудовыми действиями.

8. **Безопасное и благоприятное рабочее место.** Smiths обязуется обеспечить безопасную и благоприятную рабочую среду для Персонала и принять эффективные меры по предотвращению потенциальных несчастных случаев, травм и вреда здоровью и благополучию Персонала путем минимизации, насколько это практически возможно, причин опасностей, присущих рабочему месту, в сотрудничестве со всем Персоналом. Весь Персонал: (i) получит инструкции по охране труда и технике безопасности в ходе работы в Smiths; и (ii) должен иметь доступ к чистым санитарным помещениям и питьевой воде.
9. **Безопасное и благоприятное жилье.** Обязательное проживание в жилье, находящемся в управлении работодателя или кадрового агентства, не должно являться условием занятости. Любое жилье, предоставляемое Персоналу, должно быть безопасным и отвечать стандартам проживания, в том числе количеству жильцов, которое позволяет обоснованное уединение, а также стандартам безопасности и санитарии. Такое жилье должно соответствовать местным правилам техники безопасности и градостроительным нормам, иным соответствующим законам, а также политикам Smiths.

Компания Smiths разработала свою первую политику в области прав человека в 2018 году при поддержке руководства отдела кадров и отдела этики и нормативно-правового соответствия. Политика была пересмотрена в 2022 году. Политики и практики Smiths обновляются с учетом возникающих спорных ситуаций и с целью повышения осведомленности в бизнесе о влиянии наших решений на права человека. Мы обновляем политики, чтобы они оставались актуальными и регулярно доводились до сведения.

Другие важные политики

Кодекс делового поведения и этики группы компаний Smiths

Кодекс поставщиков Smiths

Политика Smiths о запрете дискриминации при найме

Кадровая политика

Политика агента по подбору персонала

Владелец документа: отдел кадров **Последнее обновление:** февраль 2022 г. **Дата вступления в силу этой редакции:** 1/4/2022 *Печатная копия этого документа может не представлять наиболее актуальную версию. Самую актуальную версию можно найти [по этой ссылке](#).* 6