

АО «АБ ИНБЕВ ЭФЕС» // JSC “AB INBEV EFES”

AB InBev Efes – одна из крупнейших пивоваренных компаний в России. Была образована 30 марта 2018 г. благодаря слиянию бизнесов AB InBev и Anadolu Efes на территории России и Украины.

AB InBev Efes располагает в России 11 пивоваренными заводами: во Владивостоке, Волжском, Иваново, Казани, Калуге, Клину, Новосибирске, Омске, Саранске, Ульяновске, Уфе, а также тремя солодовенными комплексами: в Казани, Омске и Саранске.

Численность персонала в России – порядка 7 тыс. чел.



**ШПАКОВ
ДМИТРИЙ
АЛЕКСАНДРОВИЧ**
Президент

**DMITRY
SHPAKOV**
President

AB InBev Efes is one of the biggest brewing companies, was founded on 31 March 2018 following the merger of AB InBev and Anadolu Efes businesses in Russia and Ukraine.

AB InBev Efes Russia runs 11 breweries: Vladivostok, Volzhsky, Ivanovo, Kazan, Kaluga, Klin, Novosibirsk, Omsk, Saransk, Ulyanovsk, Ufa and three malt houses in Kazan, Omsk and Saransk.

The number of employees in Russia is about 7 thousand people.

Summary see p. 167

Обеспечение соблюдения высочайших международных стандартов в области прав человека, а также создание культуры равноправия и инклюзивности – основа деятельности AB InBev Efes.

Компания признаёт свою ответственность в области защиты прав человека и гендерного равенства, провозглашаемых на международном уровне, в том числе в качестве Целей устойчивого развития ООН.

Во внутренних Политиках компании изложены стандарты, обязательства и методы контроля за соблюдением прав человека в процессе ведения предпринимательской деятельности в различных странах и юрисдикциях, а также ожидания в реализации данных целей от деловых партнёров, подрядчиков и поставщиков компании.

Кроме того, в AB InBev Efes реализуются меры по продвижению культуры, признающей ценность каждого человека, способствующей созданию и развитию условий безопасной и позитивной рабочей среды, свободной от всех форм преследования, включая домогательства и дискриминацию по какому-либо признаку. За любые виды поведения, нарушающего провозглашённые ценности компании, установлена юридическая ответственность.

ЗАЩИТА ОТ ДОМАШНЕГО НАСИЛИЯ



Здоровье и безопасность наших сотрудников – приоритет № 1 для AB InBev Efes, поэтому компания уделяет большое внимание вопросам обеспечения безопасных условий для работников как непосредственно на рабочем месте, так и дома. Это подразумевает в первую очередь отсутствие риска физического, сексуального или психологического насилия и жестокого обращения.

Наряду с тем, что данная проблема ущемляет права человека и идею равенства в целом, для принятия мер по борьбе с домашним насилием и его последствиями существуют весомые основания с точки зрения бизнеса: снижение мотивации и, как результат, качества работы, а также формирование нездоровой атмосферы, и это только некоторые из них.

Ранее принятый комплекс мер AB InBev Efes по борьбе с домашним насилием дополняет сейчас новый Глобальный стандарт в отношении домашнего насилия, принятый на уровне штаб-квартиры глобальной компании и распространяющий своё действие на все подразделения. Он олицетворяет неуклонное следование компании идее обеспечения безопасной, объединяющей и лояльной среды для жертв домашнего насилия. В нём предусматривается ряд мер поддержки, которые направлены на более быстрое восстановление пострадавших от домашнего насилия, чтобы они могли почувствовать себя в безопасности на рабочем месте и успешно строить карьеру. Меры поддержки включают оплачиваемый отпуск для восстановления, меры по обеспечению безопасности на работе, предоставление психологической помощи и др.

Наш Глобальный стандарт является гендерно нейтральным – компания признаёт тот факт, что и женщины, и мужчины могут стать объектами домашнего насилия. Документ призван в первую очередь оказать поддержку работникам в тех странах, где отсутствует законодательство по борьбе с домашним насилием, и дополнить комплекс государственных мер в тех регионах, где подобное законодательство принято и исполняется.

Для наиболее эффективного применения положений Стандарта в компании, помимо всего прочего, введён институт Амбассадоров по борьбе с домашним насилием, в качестве которых выступают сотрудники, обученные предоставлению конфиденциальных консультаций и информации.

Опыт показал: наличие сети амбассадоров – один из действительно эффективных способов, который позволяет жертвам



насилия не только поделиться конфиденциальной и очень чувствительной информацией, но и получить качественную поддержку.

ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВАМ И ДИСКРИМИНАЦИИ



Согласно результатам исследования Superjob для ТАСС (2019 г.), более 30% российских граждан сталкивались у себя на работе со злоупотреблением властью со стороны руководства или психологическим насилием. Причём, вопреки общепринятому мнению о том, что от психологического насилия и давления на рабочих местах чаще страдают женщины, опрос показал обратное. По подсчёту аналитиков, с начальственными злоупотреблениями сталкивались 34% мужчин, а женщин – 28%. С точки зрения бизнеса эта проблема влечёт за собой не только очевидное снижение эффективности работы отдельных сотрудников и отделов, утечку квалифицированных кадров, но и реальные финансовые потери. По подсчётам специалистов Высшей школы экономики, сумма таких потерь для экономики страны в среднем может достигать до 130 млрд руб.

В компании действует отдельная политика по противодействию домогательствам и дискриминации, цель которой заключается в установлении правил поведения в компании, обеспечивающих создание и поддержание инклюзивной рабочей среды, свободной от всех форм преследования, а также развитие атмосферы, способствующей профессиональному росту наших сотрудников.

В рамках этой Политики чётко зафиксировано, какие действия будут восприниматься как проявление харассмента и дискриминации, какие обязанности возлагаются на сотрудников для предотвращения нежелательного поведения, какие меры воздействия могут быть применены для защиты от харассмента и, главное, каков алгоритм действий работника, пострадавшего от домогательств со стороны коллег.

Вместе с порядком действий пострадавшего в регламентах компании предусмотрены сроки, в течение которых сотрудник отдела Этики и комплаенса обязан предпринять необходимые меры.

Для того чтобы эта политика стала действительно рабочей, важно, чтобы все сотрудники чётко понимали алгоритм своих действий и главное – реакцию со стороны работодателя и все возможные последствия для вовлечённых сторон. 15% участников опроса Superjob для ТАСС (2019 г.), посвящённого проявлению психологического насилия на работе, отказались отвечать на вопрос об абьюзе со стороны руководства, поэтому нам было важно донести, что все обращения рассматриваются строго конфиденциально, а заявление может быть оставлено анонимно через онлайн-сервисы или независимую горячую

линию. Таким образом, сообщить о нарушениях могут не только участники инцидента, но и его свидетели.

Помимо электронных средств, принять заявление о нарушении могут также непосредственные руководители, вышестоящие руководители, отдел по работе с персоналом, юридический отдел, отдел по этике и комплаенсу, амбассадоры.

Для обеспечения эффективности работы корпоративный Комитет по этике и комплаенсу назначает сразу двух человек в качестве амбассадоров. При номинации на эту позицию учитываются должность (желательно, чтобы амбассадор был из управляющей команды, старший менеджер или директор) и демографическое разнообразие (учитывается вопрос, должны ли амбассадоры быть разного пола и нести разные функции в роли профильных экспертов, а не функциональных, например в качестве менеджеров по работе с персоналом).

Амбассадоры консультируют работников, помогают своевременно выявлять жалобы на сексуальные домогательства и сообщают о них по существующим каналам связи.

Компания также может обращаться к амбассадорам за рекомендациями и предложениями относительно улучшений реализации политик и процедур и любых связанных с ними тренингов. Амбассадоры не несут ответственности за расследование жалоб или применение дисциплинарных мер, но они помогают повысить осведомлённость о политике и предоставить альтернативный канал связи, посредством которого потенциальные жертвы преследования могут сообщить о своих вопросах, проблемах или иной информации о ненадлежащем поведении.

Любой работник, признанный нарушителем политики в соответствии с внутренними процедурами компании и требованиями действующего законодательства, может подвергнуться соответствующим дисциплинарным мерам и иным действиям, направленным на исправление положения. Меры включают в себя



в том числе: письменный или устный выговор, приостановление, перераспределение, понижение в должности или прекращение трудовых отношений. Возможна также передача информации в соответствующий компетентный орган с целью проверки наличия возможного нарушения местного законодательства.

После запуска политики и серии тренингов, проведённых сотрудниками, наблюдался повышенный интерес к данной теме. Это означает, что тема продолжает быть актуальной, а наши коллеги готовы узнавать больше о методах защиты своих прав и предотвращать подобные случаи на работе.

По итогам 2020 г. пивоваренная компания AB InBev Efes входит в топ-3 рейтинга лучших работодателей России среди крупнейших FMCG-компаний по версии HeadHunter.ru.

