



ПОЛІТИКА ЩОДО ОСОБИСТІСНОГО РІЗНОМАНІТТЯ І ВРАХУВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ

ВСТУП

В основі компанії Carlsberg Group знаходяться люди, які роблять її бізнес можливим. У всьому світі понад 40000 співробітників поділяють бажання жити нашою метою.

Carlsberg Group прагне стати більш різноманітною та інклюзивною (враховуючи індивідуальні особливості) компанією, щоб відображати різноманітність наших клієнтів та споживачів. Ми вважаємо, що особистісне різноманіття та врахування індивідуальних особливостей («D&I») є надзвичайно важливим компонентом бізнесу, а не лише вимогою комплаєнсу.

Ми визнаємо, що **особистісне різноманіття** знаходиться у кожній соціальній ідентичності, такій як стать, вік, культура, національність, етнічна приналежність, фізичні здібності, політичні та релігійні переконання, сексуальна орієнтація та інші ознаки. **Врахування індивідуальних особливостей** — це процес залучення, прийняття та розуміння всіх людей на робочому місці незалежно від їх відмінностей та соціальної ідентичності.

Політика щодо особистісного різноманіття і врахування індивідуальних особливостей (далі — «Політика») має на меті описати зобов'язання Carlsberg Group у сфері D&I, включаючи визначення наших цілей, наш підхід, а також пріоритетні напрямки. Це власне є основою для ефективного управління врахуванням індивідуальних особливостей та різноманіттям у всій Carlsberg Group, і тим, що, на нашу думку, найкраще підтримує наш бізнес та наших людей.

СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ

Ця політика застосовується до керівництва та усього персоналу Carlsberg Group.

У тих випадках, коли Carlsberg Group бере участь в існуючих спільних підприємствах у якості неконтролюючого акціонера, інших акціонерів особливо необхідно повідомити про важливість цієї політики для Carlsberg Group та заохотити застосовувати аналогічну політику або схожий стандарт до спільного підприємства. У разі, якщо розглядається можливість утворити нові спільні підприємства з міноритарним пакетом акцій, Carlsberg Group повинна намагатися схилити інших акціонерів до прийняття цієї політики або схожих стандартів до спільного підприємства.

НАШІ ПРАГНЕННЯ

Прагнення Carlsberg Group до D&I тримається на чотирьох основах, які визначають наш підхід та підтримують інтеграцію D&I в наші основні процеси управління персоналом, де це доцільно і можливо.

Чотири основи:

- 🍷 Глобальне мислення
- 🍷 Різноманітна база талантів
- 🍷 Інклюзивне лідерство
- 🍷 Рівні можливості

ГЛОБАЛЬНЕ МИСЛЕННЯ

У Carlsberg Group ми хочемо розвивати людей з глобальним мисленням, розумінням культури та міжнародним досвідом. Це є запорукою того, що наша організація залишатиметься гнучкою та готовою до подальшого зростання. Ми прагнемо забезпечувати захоплюючу кар'єру та можливості для наших співробітників.

Ми прагнемо забезпечити рівні можливості для розвитку, вирішуючи питання, пов'язані з інклюзивною поведінкою, несвідомим упередженням та розумінням культури. Крім того, ми прагнемо інтегрувати більше можливостей для мобільності ранньої кар'єри, для задоволення особистого життєвого вибору наших співробітників, а також використання інклюзивних моделей вищого керівництва для наставництва та сприяння прискоренню розвитку різноманітних талантів.

РІЗНОМАНІТНА БАЗА ТАЛАНТІВ

Ми хочемо залучати, розвивати та утримувати людей з різним баченням, досвідом та освітою, щоб вони підтримували нашу стратегію. Наша увага до D&I в цьому сенсі є необхідним заходом для доступу до майбутніх, ширших і різноманітніших талантів.

Для того, щоб виконувати, доносити та ділитися нашою інклюзивною культурою та робочим середовищем ми сприятимемо розвитку D&I за допомогою бренду роботодавця Carlsberg Group та пов'язаними з ним заходами.

D&I має бути природним елементом будь-якого підбору, найму чи відбору у будь-якій організації Carlsberg Group. Наш підхід до D&I мусить бути видимим, наприклад: у всіх розміщених оголошеннях про роботу, у наших критеріях відбору, фінальних списках кандидатів та заходах із брендингу роботодавця.

Крім того, ми прагнемо використовувати існуючу та нову технологію для усунення упереджених посадових інструкцій, процесів скринінгу та прийняття рішень. Як фахівці у сфері HR, так і менеджери проходять тренінги з несвідомого упередження, щоб уникнути необ'єктивних рішень та рекомендацій кандидатів з метою збалансованого, різноманітного підбору і призначення на посаду.

ІНКЛЮЗИВНЕ ЛІДЕРСТВО

Врахування індивідуальних особливостей є потужним чинником збільшення кількості інновацій та зростання, що сприяє креативності та натхненню. У Carlsberg Group ми прагнемо до інклюзивного лідерства - коли наші лідери забезпечують можливість нашим співробітникам бути найкращими як у професійному, так і особистісному сенсі.

Ми інтегруватимемо основні елементи, такі як несвідоме упередження та інклюзивне лідерство у наші пропозиції щодо розвитку та структури лідерства, будемо поширювати інклюзивні моделі лідерських ролей і взагалі прийматимемо на роботу за інклюзивну поведінку.

РІВНІ МОЖЛИВОСТІ

Carlsberg Group прагне створити рівний доступ до можливостей незалежно від соціальної ідентичності. Тільки визнаючи та сприймаючи

різні точки зору та досвід, ми отримаємо конкурентну перевагу та використовуватимемо ефект різноманітності для зростання бізнесу. Для цього потрібно зосередити зусилля на рівних можливостях у межах всієї організації.

Carlsberg Group прагне забезпечити справедливую оплату для всіх працівників на основі зовнішньої ринкової оцінки за виконання службових обов'язків, здібності та продуктивність. Ми розглянемо можливості запровадження політики поведінки на робочому місці для підтримки робочого середовища з рівними можливостями.

НАША МЕТА

Наша мета полягає у створенні інклюзивного різноманітного робочого середовища, де різноманітність процвітає на підтримку наших стратегічних цілей та пріоритетів.

Спираючись на наші прагнення у сфері D&I та чотири основи, ми визначили внутрішні цілі для всієї Carlsberg Group. Ці цілі допоможуть керувати нашими рішеннями, підвищуватимуть обізнаність та забезпечуватимуть спрямованість — і вони будуть переглядатися щорічно для моніторингу прогресу та постійного забезпечення ефективності наших ініціатив. Заходи змінюватимуться з часом, щоб відобразити, як наша культура розвивається та стає все більш різноманітною та інклюзивною — і щоб цього досягнути ми продовжуватимемо підвищувати планку.

НАШ ПІДХІД

Carlsberg Group застосовує програмний та лідерський підхід для залучення більш різноманітних претендентів на всіх рівнях нашої компанії; для виявлення та усунення потенційних бар'єрів для забезпечення справедливості у просуванні можливостей та сприяння

інклюзивному робочому середовищу, де різноманітність процвітає на підтримку стратегічних цілей та пріоритетів.

Відповідно, наші пріоритети відображаються та інтегруються в наші ключові процеси у сфері управління персоналом:

- 🍷 Набір, найм та відбір
- 🍷 Розвиток
- 🍷 Наступництво
- 🍷 Культура
- 🍷 Винагороди

Щорічно низка ініціатив розробляється та впроваджується на рівні Carlsberg Group та локально, щоб підтримати реалізацію наших цілей у сфері D&I.

Ми щороку відстежуємо результати та прогрес цих ініціатив за допомогою внутрішнього D&I-опитування та порівнюємо себе з іншими компаніями в галузі виробництва напоїв.

Наша Рада з питань особистісного різноманіття та врахування індивідуальних особливостей несе відповідальність за реалізацію та поширення плану та ініціатив D&I Carlsberg Group та, таким чином, досягнення наших цілей. Рада з питань особистісного різноманіття та врахування індивідуальних особливостей складається з групи вищих керівників Carlsberg Group, які працюють як посли з D&I як внутрішньо, так і зовні. Рада обговорюватиме прогрес щодо наших цілей в галузі D&I, щоб компанія залишалася зосередженою та розвивалася. Крім того, Рада буде відповідати за щорічний огляд, і, можливо, перегляд не лише прогресу, але й ініціатив та відповідних цілей.

НАГЛЯДОВА РАДА

Що стосується зокрема складу Наглядової ради компанії Carlsberg A/S, то наша мета полягає у різноманітній представленості серед наших

членів з точки зору досвіду роботи, культури, міжнародного досвіду та статі.

Carlsberg A/S та данські компанії Carlsberg Group, в обсязі, визначеному законом, регулюються законодавством Данії у питаннях цілей щодо недостатньо представлені статі в органах управління. Таким чином, ми поставили конкретні цілі стосовно міжнародного досвіду та гендерної рівності. Ці цілі відображають цілі Carlsberg A/S щодо збалансованого та різноманітного гендерного складу з необхідним рівнем міжнародного досвіду в органах управління.

Наглядова рада Carlsberg Group переконана, що склад її членів повинен обиратись виходячи з відповідних компетенцій — та враховувати переваги різноманітності з точки зору досвіду роботи, культури, міжнародного досвіду, віку та статі. Отже, різноманітність є першочерговим пріоритетом для Ради, і з цієї причини були визначені наступні конкретні цілі:

- 50% або більше членів Наглядової ради, обраних Загальними зборами, повинні мати значний міжнародний досвід управління великими корпораціями чи установами.
- Щонайменше 40% членів Наглядової ради, обраних Загальними зборами, мають бути представниками менш представленої статі (наразі це жінки). Цього слід досягти до 2021 року. Гендерна мета стосується органів управління усіх датських компаній Carlsberg Group.

КОНТРОЛЬ ВИКОНАННЯ ТА ЗВІТНІСТЬ

Carlsberg Group постійно відслідковує прогрес наших цілей у сфері D&I і звітуватиме про прогрес щодо поставлених цілей та прийнятих зобов'язань.



Грудень 2019

Carlsberg Breweries A/S
100 Ny Carlsberg Vej
1799 Копенгаген V
Данія