



**A**

**ПОЛІТИКА З  
ДОТРИМАННЯ ПРАВ  
ЛЮДИНИ ГРУПИ  
КОМПАНІЙ «АВРОРА»**



## ЗМІСТ:

● ВСТУП . . . . .	1
● МЕТА ПОЛІТИКИ . . . . .	2
● СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ . . . . .	2
● ТЕРМІНИ ТА СКОРОЧЕННЯ . . . . .	2
● ПОВНОВАЖЕННЯ ТА СФЕРИ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ . . . . .	3
● ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ПОЛІТИКИ . . . . .	3
● ПРОЦЕДУРА НАЛЕЖНОЇ ОБАЧНОСТІ З ПРАВ ЛЮДИНИ . . . . .	5
● ЗВІТНІСТЬ . . . . .	6
● МЕХАНІЗМ ЗВЕРНЕННЯ . . . . .	7
● ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ . . . . .	7

# ВСТУП

Цією Політикою з дотримання прав людини (далі - Політика) група компаній «Аврора» (далі - Компанія) відкрито демонструє відповідність високим стандартам соціальної відповідальності, сприяючи сталому розвитку та підтримці загальнолюдських цінностей.

У сучасному світі високих технологій і економічних змін поняття корпоративної соціальної відповідальності стає не лише обов'язковим етичним стандартом, але й стратегічним керівним принципом. Компанія ідентифікується не тільки як мережа магазинів з різноманітним асортиментом, але і як приклад соціально відповідального бізнесу, який ставить на перше місце дотримання прав людини.

За роки свого існування Компанія не лише забезпечила доступність повсякденних товарів для клієнтів, але й активно працювала над покращенням умов праці, захистом довкілля та підтримкою громадського здоров'я. Кожен аспект нашої діяльності підкріплюється принципами, що ґрунтуються на міжнародних стандартах прав людини та кращих практиках.

Компанія глибоко поважає права і гідність людини, що охоплює як наших співробітників, так і жителів громад, де ми здійснюємо діяльність. Захист прав людини є невід'ємною частиною нашої відданості стабільному функціонуванню.

Наша підтримка міжнародно визнаних прав людини відповідає принципам, викладеним у Загальній декларації прав людини та Керівних принципах ООН щодо бізнесу та прав людини. Ця Політика базується на Міжнародному біллі про права людини та Декларації Міжнародної організації праці про основоположні принципи та права у сфері праці.

Компанія зобов'язується доводити цю Політику до відома працівників, громад, ділових партнерів і відповідних зацікавлених сторін, надаючи відкритий доступ до тексту Політики на корпоративному вебсайті Компанії. Політика написана українською мовою та має переклад на англійську мову.

## 1. МЕТА ПОЛІТИКИ

- 1.1. Політика з дотримання прав людини визначає основні цілі, завдання, принципи і напрями діяльності Компанії щодо забезпечення заходів із дотримання прав людини.
- 1.2. Заходи реалізуються через виконання вимог Компанії, законодавчих вимог та найкращих міжнародних практик.

## 2. СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ

- 2.1. Компанія поважає права людини (зокрема права наших співробітників, ділових партнерів, клієнтів, представників громад, де ми працюємо, та будь-яких інших людей), на які впливає наша діяльність.
- 2.2. Ця Політика є обов'язковою для всіх працівників Компанії. Крім того, очікується, що клієнти та ділові партнери Компанії повністю дотримуватимуться цієї Політики і Компанія за необхідності залучатиме їх до вирішення конкретних питань, викладених у цій Політиці.
- 2.3. У процесі реалізації цієї Політики Компанія підпорядковується та зобов'язується дотримуватися законодавства країн, у яких вона працює. Якщо політика, процедури та зовнішні зобов'язання Компанії охоплюють більше аспектів за вимоги місцевого законодавства, Компанія завжди діятиме відповідно до власних стандартів. Якщо місцеве законодавство забороняє Компанії дотримуватися певних аспектів цієї Політики, Компанія буде дотримуватися місцевого законодавства, намагаючись дотримуватися прав людини відповідно до Політики.
- 2.4. Компанія підтримує ініціативи із захисту прав людини своїх ділових партнерів та надає перевагу тим, хто дотримується принципів цієї Політики та має ефективну систему заходів із дотримання прав людини.

## 3. ТЕРМІНИ ТА СКОРОЧЕННЯ

**Права людини** – це фундаментальні права і свободи, гарантовані кожній людині, без будь-якої дискримінації.

**Зацікавлені сторони** - фізичні та юридичні особи, що мають інтерес у діяльності Компанії і можуть впливати на результати діяльності.

## 4. ПОВНОВАЖЕННЯ ТА СФЕРИ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

### 4.1. Відповідальність за реалізацію Політики розподілено між топ-менеджментом та керівниками структурних підрозділів наступним чином:

**4.1.1.** Директор Компанії затверджує Політику та контролює реалізацію затвердженої Політики з боку операційного менеджменту Компанії.

**4.1.2.** Директори підприємств Компанії забезпечують реалізацію Політики та планів роботи, несуть відповідальність за виконання Політики, спонукають кожного співробітника та зацікавлених осіб, які співпрацюють з Компанією, брати активну участь в її реалізації.

**4.1.3.** Керівники структурних підрозділів мають повноваження та несуть відповідальність за виконання Політики відповідно до напрямів діяльності, що вони очолюють.

**4.1.4.** Усі департаменти, підприємства та підрозділи Компанії беруть активну участь у виконанні Політики, забезпечують виконання її принципів та положень у своїй діяльності.

## 5. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ПОЛІТИКИ



### 5.1. Запобігання дискримінації

Компанія не допускає жодних форм дискримінації стосовно наших співробітників на підставі раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, кастового, національного чи соціального походження, власності, народження, участі у профспілках, сексуальної орієнтації, віку, інвалідності чи інших характеристик.

Будь-які рішення, що стосуються персоналу, від наймання до звільнення чи виходу на пенсію, повинні прийматися винятково на основі законних, недискримінаційних критеріїв.



### 5.2. Гендерна рівність

Компанія прагне бути прикладом в справедливому та рівному ставленні до всіх наших співробітників і сприяє побудові суспільства, що ґрунтується на принципах гендерної рівності та прав людини.

Усі співробітники (-ці), незалежно від статі, мають однаковий доступ до можливостей навчання, професійного розвитку та кар'єрних можливостей. Компанія регулярно оновлює і адаптує внутрішні програми, щоб забезпечити відповідність найвищим стандартам рівності.

Компанія прагне, щоб кожна особа, яка ідентифікує себе із Компанією, представляє її чи її інтереси публічно, виконує контракти, розуміє, ставиться та поводить так, щоби промотувати гендерну рівність і справедливість.

Компанія сприяє посиленню ролі кожної особи в суспільстві, та прагне задовольнити своїми ресурсами особливі потреби жінок, дівчат,

чоловіків, хлопчиків, осіб із небінарною гендерною ідентичністю і ЛГБТІК+ спільнот.

Ми визначаємо гендерну рівність як справедливе поводження із жінками та чоловіками і тими, хто не ідентифікує себе із певним гендером, яке базується на розумінні їхніх потреб. Це може включати як рівне поводження, так і різне поводження, яке вважається рівноцінним в контексті прав, привілеїв, зобов'язань і можливостей.

Компанія дотримується принципів рівності можливостей і однакового ставлення до усіх осіб у сфері зайнятості; рівної оплати праці; поліпшення балансу між роботою і сім'єю; рівних підходів для пропозицій у разі зайняття вакантних посад згідно з положеннями Конституції України, Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та Загальної декларації прав людини.



### **5.3. Різноманітність та інклюзивність**

Інклюзія та різноманітність є важливими та невід'ємними аспектами діяльності Компанії. Компанія поважає й цінує кожного співробітника та прагне створити справедливе, сприятливе та інклюзивне робоче середовище, де люди з різноманітним досвідом і перспективами можуть розвиватися та реалізовувати свій потенціал.

Не допускається незаконна дискримінація за ознакою раси, кольору шкіри, статі, сексуальної орієнтації, віку, релігії, етнічної приналежності, національного або соціального походження, майна, політичних або інших поглядів, інвалідності, місця народження або за будь-якою іншою ознакою, а також будь-яка форма переслідування або поведінки, яка є образливою або принизливою.

Компанія сприяє створенню робочого середовища, вільного від будь-яких форм переслідування, експлуатації, жорстокого поводження або насильства.

Основою для відбору кандидатів на посади, працевлаштування, професійного навчання, винагороди та кар'єрного росту у Компанії є кваліфікація, належне виконання завдань, здібності та досвід.



### **5.4. Сприятливе та безпечне робоче місце**

Ми гарантуємо безпечне і сприятливе робоче місце відповідно до чинного законодавства, правил та внутрішніх вимог щодо безпеки. Ми прагнемо, аби наші робочі місця сприяли продуктивності, мінімізуючи ризик нещасних випадків, травм чи інших пов'язаних зі здоров'ям ризиків. Ми залучаємо працівників до постійного покращення робочого середовища, у тому числі визначення джерел загроз та запобігання виникненню проблем зі здоров'ям та безпекою.



### **5.5. Насильницька праця**

Компанія не допускає жодної форми насильницької праці, включаючи підневільну, кабальну та рабську працю, а також торгівлю людьми. Робітники повинні мати право вільного пересування і вони можуть залишати місце роботи після закінчення робочого часу.



### 5.6. Дитяча праця

Компанія не допускає використання дитячої праці за жодних умов. Мінімальний вік для наймання працівника на повний робочий день складає 18 років, або інший встановлений законодавством мінімальний вік для працевлаштування.

Компанія не працевлаштовує осіб, молодших 18 років, на небезпечну роботу, яка може зашкодити їхньому здоров'ю, безпеці чи моралі.



### 5.7. Нетерпимість до проявів насильства та утисків

Компанія захищає працівників від будь-якого фізичного, словесного, сексуального чи психологічного домагання, залякування, образ чи погроз, будь-яких інших проявів насильства на робочому місці як з боку колег, так і з боку керівників.



### 5.8. Залучення громадськості та усіх зацікавлених сторін

Компанія усвідомлює вплив на місцеві громади, у яких здійснює свою діяльність, та прагне залучити населення у цих громадах, аби врахувати їхні думки щодо питання дотримання прав людини. Компанія сприяє залученню до партнерства місцевих громад.



### 5.9. Безпечне довкілля

Компанія визнає, що ведення нашого бізнесу має вплив на довкілля, та прагне максимально мінімізувати та уникнути негативних наслідків. Задля досягнення цієї мети, компанія забезпечує реалізацію програм у сфері охорони навколишнього середовища для місцевих громад з метою підвищення їх рівня екологічної обізнаності, підтримки їх ініціатив для покращення довкілля.



### 5.10. Трудові гарантії

Компанія виплачує конкурентоспроможну заробітну плату на основі оцінок місцевого ринку і як мінімум прагне забезпечити відповідну компенсацію для кожного працівника. Компанія завжди забезпечуватиме оплату праці на рівні або вище мінімального прожиткового мінімуму. Компанія дотримуватиметься всіх законів, що стосуються умов працевлаштування, зокрема основного та понаднормового робочого часу, та угод, укладених із представниками її працівників.

Компанія прагне дотримуватись всіх чинних норм законодавства про працю і зайнятість. Компанія забезпечує ознайомлення всіх працівників з цією Політикою, а також організовує відповідне навчання.

## 6. ПРОЦЕДУРА НАЛЕЖНОЇ ОБАЧНОСТІ З ПРАВ ЛЮДИНИ

- 6.1. Компанія активно здійснює оцінку своїх фактичних і потенційних ризиків щодо впливу на права людини у власній діяльності та ланцюжках створення вартості. Компанія працює над інтеграцією принципів належної обачності стосовно прав людини у всі аспекти своєї діяльності через структурований, всеосяжний та пропорційний підхід.

- 6.2. Для ідентифікації ризиків щодо прав людини та навколишнього середовища ми застосовуємо наступні заходи:
- **Для власних операцій:** проведення опитувань працівників; функціонування гарячої лінії для розгляду звернень, скарг та рекомендацій (конфіденційно, анонімно при потребі); впровадження корпоративних механізмів розгляду скарг; складання списків зацікавлених сторін і планів їх залучення; діяльність із залучення державних органів; діяльність із залучення громад; діяльність із залучення інвесторів; моніторинг негативного висвітлення в засобах масової інформації; інформація відділу кадрів, відповідність вимогам охорони здоров'я та безпеки, аудити ефективності та дані про ефективність; внутрішні та сторонні експертизи; зовнішні аудити гарантій і сертифікації.
  - **Для ділових відносин:** аналіз ризиків країни та сектору для прямих та непрямих ділових відносин; опитувальники, процедури ознайомлення з інформацією про контрагентів задля її оцінки; моніторинг негативного висвітлення в засобах масової інформації; гаряча лінія для корпоративних інформаторів; діяльність із залучення до ділових відносин; внутрішні та сторонні експертні огляди; зовнішні аудити гарантій та сертифікації.
- 6.3. Виявлені реальні та потенційні ризики будуть оцінені та пріоритезовані з урахуванням серйозності їх впливу на суспільство. Компанія регулярно звітуватиме про оцінки значущості, якщо це необхідно.
- 6.4. Наші зобов'язання щодо захисту персональних даних ґрунтуються на визнанні цього права як основного права людини. Під час процесу виявлення ризиків ми гарантуємо, що будь-яке використання або обробка персональних даних здійснюватиметься відповідно до вимог законодавства, нормативних актів та внутрішніх політик і лише за чіткою згодою відповідних осіб.
- 6.5. Серйозність впливу оцінюється з урахуванням кількості постраждалих осіб, типу осіб, які постраждали (прямо та опосередковано), серйозності впливу та обмеження відновлення даних осіб, які постраждали, принаймні до того самого стану або еквівалентно їх ситуації до настання негативного впливу. Особлива увага приділяється впливу на права груп людей або вразливих груп населення, наприклад дітей, жінок, корінних народів, осіб, які постраждали від конфлікту, осіб з інвалідністю, трудових мігрантів тощо.
- 6.6. Компанія підтримуватиме процеси відстеження, моніторингу та оцінки для визначення ефективності заходів щодо реагування на ризики та вплив на права людини. Компанія повідомлятиме про те, як вирішуються питання впливу на права людини з відповідними зацікавленими сторонами, та реєструватиме ці дані, розробляючи адекватні механізми для їх залучення та надання інформації.

## 7. ЗВІТНІСТЬ

- 7.1. Компанія публічно звітуватиме про свою ефективність щодо реалізації цієї Політики у своїй щорічній звітності щодо сталого розвитку або інших звітах відповідно до вимог національного законодавства.



- 7.1. Ми визнаємо, що діяльність з виконання положень цієї Політики є безперервним процесом. Вона вимагає постійної роботи для оцінки наших практик і нашого підходу з урахуванням змін у міжнародній ситуації і глобального розвитку. Ми прагнемо бути зразком належного соціально-відповідального бізнесу шляхом виконання наших зобов'язань у сфері поваги до прав людини і більш широких зобов'язань щодо забезпечення сталого розвитку.

## 8. МЕХАНІЗМ ЗВЕРНЕННЯ

- 8.1. Компанія прагне створити робоче середовище, у якому цінують і поважають відкриті та чесні комунікації між усіма працівниками.
- 8.2. **Ви можете звернутись із запитаннями чи повідомити про потенційні порушення:**
- на гарячу лінію для звернень **0 (800) 30 00 66 (безкоштовно);**  
Гаряча лінія працює - Пн - Нд : 7:00 - 21:00
  - на електронну адресу: **info@avrrora.ua.**
- 8.3. Зі свого боку ми беремо на себе зобов'язання відповідати та вирішувати питання, а також вживати належних коригувальних дій у відповідь на будь-яке порушення.

## 9. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

- 9.1. Ця Політика є безстроковою та регулярно переглядається з метою її своєчасного приведення у відповідність із вимогами законодавства та покращення системи внутрішнього контролю та механізмів, спрямованих на захист прав людини.
- 9.2. Політика набуває чинності з моменту її затвердження у встановленому порядку.
- 9.3. Дана Політика та внутрішні політики Компанії переглядаються у таких випадках:
- 1) за результатами:
    - оцінювання корупційних ризиків у діяльності Компанії;
    - здійснення нагляду і контролю за дотриманням цієї Програми, а також оцінки результатів впровадження передбачених нею заходів;
  - 2) у разі внесення до законодавства змін, які впливають на діяльність Компанії;
  - 3) у разі прийняття керівництвом Компанії стратегічних або тактичних рішень, які можуть вплинути на Політику та внутрішні політики;
- 9.4. Ініціатором внесення таких змін може бути структурний підрозділ корпоративної соціальної відповідальності, а також засновники, керівник, працівники Компанії.
- 9.5. Пропозиції щодо внесення змін подаються підрозділу корпоративної соціальної відповідальності, який їх вивчає та систематизує, регулярно, але не рідше ніж раз на рік.