

	<b>АО «САН ИНБЕВ» / АО «Пивоварня Москва-Эфес»</b> ПОЛИТИКИ & ПРОЦЕДУРЫ / POLICIES & PROCEDURES	№ ДОКУМЕНТА: DOCUMENT NO.:
	<b>ПОЛИТИКА ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ          ДОМОГАТЕЛЬСТВАМ И ДИСКРИМИНАЦИИ</b> <b>ANTI-HARASSMENT &amp; ANTI-DISCRIMINATION          POLICY</b>	ДАТА ОБЪЯВЛЕНИЯ: 30.03.2018 DATE OF ANNOUNCEMENT: 03.09.18
ДАТА ВСТУПЛЕНИЯ В СИЛУ: 03.09.18 DATE OF EFFECT: 03.09.18		
№ ВЕРСИИ: 1 VERSION NO.: 1		
СТРАНИЦ: 1 из 10 PAGES: 1 of 10		
AB InBev Efes Group		

## 1. ЦЕЛЬ И СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ

### 1) Введение

Мечта AB InBev Efes (под AB InBev Efes понимается АО «САН ИнБев», АО «Пивоварня Москва-Эфес» и иные подконтрольные лица, вместе именуемые также «Компания») - объединять людей, делая мир лучше. Следуя мечте, каждый из нас несет ответственность за продвижение культуры, которая способствует созданию и развитию условий безопасной, позитивной, разнообразной и инклюзивной рабочей среды (инклюзивная среда - среда, признающая ценность каждого человека), в которой люди могут расти и развиваться.

Цель политики по противодействию домогательствам и дискриминации (далее - «Политика») заключается в определении и установлении норм и правил поведения в Компании, обеспечивающих создание и поддержание инклюзивной рабочей среды, свободной от всех форм преследования, включая несправедливую дискриминацию, сексуальные и иные виды домогательств, а также атмосферы, способствующей развитию профессиональных навыков работников Компании. Данная Политика направлена на защиту интересов работников Компании от действий негативного характера, являющихся нежелательными, неуместными и/или создающими запугивающую, оскорбительную или враждебную рабочую среду.

Все жалобы на домогательства или дискриминацию будут должным образом расследованы. В случае нарушения требований данной Политики Компания будет принимать дисциплинарные меры (вплоть до расторжения договора между Работником и Компанией). AB InBev Efes считает, что домогательство и дискриминация - это недопустимое поведение, которое не может игнорироваться в организации.

Все Работники Компании должны осознавать и проявлять личную ответственность в отношении исполнения настоящей Политики. Работники, осуществляющие руководство или контроль деятельности одного или нескольких подчиненных работников Компании, обязаны сообщать о выявленных нарушениях, руководствуясь положениями 3 и 8 данной Политики, независимо от того, прошли ли они формальное обучение.

О нарушении этой или любой другой политики Компании следует сообщать через один из доступных каналов связи (см. в разделе 3 настоящей Политики). При возникновении вопросов относительно обязательств по исполнению настоящей Политики, Работник должен обратиться в отдел по работе с персоналом, в юридический отдел или отдел этики и комплаенса.

### 2) На кого распространяется Политика?

Настоящая Политика распространяется на всех Работников Компании, (полной, неполной и временной занятости), включая работников любых дочерних компаний или совместных предприятий, в которых Компания имеет контрольный пакет акций или управленческий контроль.

Настоящая Политика также распространяется на действия третьих лиц при взаимодействии с Работниками Компании (например, подрядчиков, поставщиков, продавцов, клиентов и гостей).

	<b>АО «САН ИНБЕВ» / АО «Пивоварня Москва-Эфес»</b> ПОЛИТИКИ & ПРОЦЕДУРЫ / POLICIES & PROCEDURES	№ ДОКУМЕНТА: DOCUMENT NO.:
	AB InBev Efes Group	<b>ПОЛИТИКА ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ          ДОМОГАТЕЛЬСТВАМ И ДИСКРИМИНАЦИИ</b> <b>ANTI-HARASSMENT &amp; ANTI-DISCRIMINATION          POLICY</b>
ДАТА ВСТУПЛЕНИЯ В СИЛУ: 03.09.18 DATE OF EFFECT: 03.09.18		
№ ВЕРСИИ: 1 VERSION NO.: 1		
СТРАНИЦ: 2 из 10 PAGES: 2 of 10		

Работникам Компании также следует руководствоваться данной Политикой в случае преследований со стороны третьих лиц.

На рабочем месте Компании мы не терпим преследования работников со стороны третьих лиц, равно как мы не допускаем притеснений третьих лиц со стороны работников Компании.

Если вы подвергаетесь преследованию со стороны третьих лиц, вы должны сообщить об этом по каналам, указанным в разделах 3 и 8 настоящей Политики. Компания предпримет соответствующие действия для расследования и устранения проблемы.

### 3) Что понимается под рабочим местом в Компании?

Компания придерживается принципа нулевой толерантности в отношении домогательств в любом месте, в том числе помещениях, принадлежащих или находящихся во временном пользовании Компании, а также в иных местах, где работники могут осуществлять трудовую функцию.

Домогательства запрещены как на рабочем, так и в любом другом месте, которое можно разумно рассматривать как часть или продолжение Рабочего места. В том числе под рабочим местом Компании понимаются:

- **вспомогательные помещения:** уборные, иные прилегающие территории офисов и зданий;
- **арендуемые помещения:** офисы продаж, складские помещения и иные помещения, предоставляемые Компании или арендуемые ей;
- **мероприятия:** социальные и корпоративные мероприятия, и иные развлекательные мероприятия, в том числе с участием третьих лиц;
- **транспорт:** любой способ перевозки и вид транспорта, предоставляемый Компании для передвижения работников;
- **средства коммуникации** – обмен сообщениями и информацией в электронной форме с использованием средств телефонии и интернет.

Данный перечень не является исчерпывающим и распространяется на любую территорию и место, где ведется бизнес Компании, которую можно разумно рассматривать как часть или продолжение Рабочего места (все из которых понимаются как «Рабочее место Компании» в соответствии с настоящей Политикой). В любой ситуации и на любом рабочем месте работникам Компании всегда следует себя вести таким образом, который согласуется с положениями настоящей Политики и рекомендациями по участию работников в социальных сетях.

	<b>АО «САН ИНБЕВ» / АО «Пивоварня Москва-Эфес»</b> ПОЛИТИКИ & ПРОЦЕДУРЫ / POLICIES & PROCEDURES	№ ДОКУМЕНТА: DOCUMENT NO.:
	<b>ПОЛИТИКА ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ          ДОМОГАТЕЛЬСТВАМ И ДИСКРИМИНАЦИИ</b> <b>ANTI-HARASSMENT &amp; ANTI-DISCRIMINATION          POLICY</b>	ДАТА ОБЪЯВЛЕНИЯ: 30.03.2018 DATE OF ANNOUNCEMENT: 03.09.18
AB InBev Efes Group		ДАТА ВСТУПЛЕНИЯ В СИЛУ: 03.09.18 DATE OF EFFECT: 03.09.18
		№ ВЕРСИИ: 1 VERSION NO.: 1
		СТРАНИЦ: 3 из 10 PAGES: 3 of 10

### 3. ЧТО ТАКОЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВО?

Домогательство включает в себя любое ненадлежащее поведение, которое создает неуважительную, запугивающую, враждебную, унижающую достоинство, оскорбительную или агрессивную атмосферу. Домогательство может проявляться в устной форме или физическом поведении, включая комментарии, действия или жесты, воздействующие на достоинство, психологическую или физическую неприкосновенность работника. Домогательство может варьироваться от экстремальных форм, таких как насилие, угрозы или физическое прикосновение, до менее очевидных действий, таких как высмеивание, дразнение или неоднократные приставания к сотрудникам или подчиненным, или отказ от общения с ними. Домогательство может выражаться как в форме одного инцидента, оказывающего длительное вредное воздействие на сотрудника, так и ряда инцидентов.

Примерами поведения, которые могут быть признаны домогательством, являются:

- Ущемляющие достоинство или нетактичные шутки, розыгрыши или комментарии;
- Расовые оскорбления, уничижительные замечания об акценте человека, демонстрация расовых оскорбительных символов;
- Комментарии о личной жизни человека или о том, как он выглядит;
- Нежелательные сексуальные знаки внимания или просьбы о свиданиях;
- Невербальное поведение, такое как фиксация взгляда, ухмылка, свист или неприличные жесты;
- Высмеивающие или унижающие комментарии;
- Инсинуации (намёки) или скрытые угрозы;
- Необоснованное или неоправданное исключение кого-то из обычных разговоров на рабочем месте, что заставляет их чувствовать себя нежелательными;
- Саботаж работы человека;
- Комментарии, высмеивающие или пародирующие людей;
- Демонстрация или пересылка оскорбительных изображений, таких как плакаты, видео, фотографии, мультфильмы, заставки, электронные письма или рисунки, которые являются ущемляющими достоинство или носят сексуальный подтекст;
- Оскорбительные комментарии о внешности или других личных или физических характеристиках, в том числе комментарии, содержащие сексуальный подтекст или относящиеся к физическим недостаткам человека;
- Ненужные или нежелательные физические контакты, в частности поцелуи, прикосновения, массаж, блокирование движения или физическое вмешательство в работу другого человека;
- Угрозы или требования сексуального характера, предъявляемые лицом, как условие продолжения работы или условие избежания негативных последствий, а также предложения о предоставлении выгод, связанных с наймом на работу, в обмен на сексуальные услуги.
- Физическое нападение или преследование;
- Нежелание обучать, оценивать, оказывать содействие или работать с коллегой;

	<b>АО «САН ИНБЕВ» / АО «Пивоварня Москва-Эфес»</b> ПОЛИТИКИ & ПРОЦЕДУРЫ / POLICIES & PROCEDURES	№ ДОКУМЕНТА: DOCUMENT NO.:
	<b>ПОЛИТИКА ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ          ДОМОГАТЕЛЬСТВАМ И ДИСКРИМИНАЦИИ</b> <b>ANTI-HARASSMENT &amp; ANTI-DISCRIMINATION          POLICY</b>	ДАТА ОБЪЯВЛЕНИЯ: 30.03.2018 DATE OF ANNOUNCEMENT: 03.09.18
ДАТА ВСТУПЛЕНИЯ В СИЛУ: 03.09.18 DATE OF EFFECT: 03.09.18		
№ ВЕРСИИ: 1 VERSION NO.: 1		
AB InBev Efes Group		СТРАНИЦ: 4 из 10 PAGES: 4 of 10

- Запугивающие действия, такие как издевательства или угроза; или
- Любые другие действия, которые являются элементами проявления враждебности, неуважения или грубого обращения с человеком.

Данный список примеров не является исчерпывающим, могут существовать другие виды поведения, которые представляют собой домогательство в соответствии с настоящей Политикой.

Жертвы домогательства могут быть того же или другого пола, сексуальной ориентации, расы или другого статуса, что и преследователь.

#### 1) Сексуальное домогательство

Сексуальное домогательство – это запугивание, издевательство или принуждение сексуального характера, также нежелательное или ненадлежащее обещание вознаграждения в обмен на сексуальные услуги, а также иные формы преследования сексуального характера. Поведение может быть признано сексуальным домогательством даже в тех случаях, когда оно не мотивировано сексуальным желанием.

Поведение может быть признано сексуальным домогательством независимо от пола или гендерного выражения потерпевшего лица и преследователя. Поведение может быть признано сексуальным домогательством, независимо от должности преследователя и потерпевшего лица в Компании.

Совершение действия любого рода, являющегося сексуальным домогательством, признается нарушением настоящей Политики.

#### 2) Дискриминация

Дискриминация — это несправедливое отношение, предвзятость, лишение определённых прав отдельных лиц или групп, основанное на одной или нескольких характеристиках, перечисленных ниже, в отношении сроков, условий или привилегий в рамках трудовых отношений, включая, но не ограничиваясь, наймом, увольнением, поощрением, дисциплинарными взысканиями, обучением или решением о предоставлении компенсаций данному работнику:

- Раса, цвет кожи, этническое или национальное происхождение;
- Возраст;
- Религия или религиозные убеждения;
- Беременность, роды или грудное вскармливание;
- Сексуальная ориентация;
- Гендер (пол) и гендерное выражение;
- Национальность, иммиграционный статус, гражданство или происхождение;

	<b>АО «САН ИНБЕВ» / АО «Пивоварня Москва-Эфес»</b> ПОЛИТИКИ & ПРОЦЕДУРЫ / POLICIES & PROCEDURES	№ ДОКУМЕНТА: DOCUMENT NO.:
	AB InBev Efes Group	<b>ПОЛИТИКА ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ          ДОМОГАТЕЛЬСТВАМ И ДИСКРИМИНАЦИИ</b> <b>ANTI-HARASSMENT &amp; ANTI-DISCRIMINATION          POLICY</b>
ДАТА ВСТУПЛЕНИЯ В СИЛУ: 03.09.18 DATE OF EFFECT: 03.09.18		
№ ВЕРСИИ: 1 VERSION NO.: 1		
		СТРАНИЦ: 5 из 10 PAGES: 5 of 10

- Статус военнослужащего или ветерана;
- Физические или умственные нарушения, состояние здоровья, генетические особенности (или перечисленное в отношении членов семьи);
- Родительский статус;
- Статус жертвы домашнего насилия, сексуального насилия или преследования; или любых других оснований, запрещенных действующим законодательством.

Данный перечень не является исчерпывающим, возможны иные обстоятельства, при которых работникам несправедливо отказывают в равном обращении.

Совершение действий любого рода, являющиеся дискриминацией, признается нарушением настоящей Политики.

#### 4. КАК СООБЩИТЬ О ДОМОГАТЕЛЬСТВЕ

Если вы подверглись домогательству в любом его проявлении или вы стали свидетелями того, что окружающие подвергаются домогательствам, вам следует сообщить об инциденте на Линию поддержки отдела этики и комплаенса или онлайн в сети Интернет по ссылке <http://talkopenly.ab-inbev.com>.

Возможность обратиться доступна круглосуточно и является бесплатной. Каждый Работник может КОНФИДЕНЦИАЛЬНО, и, на свое усмотрение, АНОНИМНО, сообщить о любых проблемах в отношении потенциальных нарушений этой Политики или других политик Компании.

Кроме того, вы можете также сообщать о домогательстве по любому из следующих каналов:

- Ваш непосредственный руководитель
- Руководитель вашего непосредственного руководителя
- Отдел по работе с персоналом
- Юридический отдел
- Отдел по вопросам этики и комплаенса

##### 4.1. Сообщение о жалобах на сексуальные домогательства

В Компании внедрена программа Амбассадоров (the Zone Ambassador program). Роль Амбассадоров – поддерживать и консультировать работников Компании, своевременно выявлять жалобы на сексуальные домогательства и сообщать о них по надлежащим каналам связи.

	<b>АО «САН ИНБЕВ» / АО «Пивоварня Москва-Эфес»</b> ПОЛИТИКИ & ПРОЦЕДУРЫ / POLICIES & PROCEDURES	№ ДОКУМЕНТА: DOCUMENT NO.:
	AB InBev Efes Group	<b>ПОЛИТИКА ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ          ДОМОГАТЕЛЬСТВАМ И ДИСКРИМИНАЦИИ</b> <b>ANTI-HARASSMENT &amp; ANTI-DISCRIMINATION          POLICY</b>
ДАТА ВСТУПЛЕНИЯ В СИЛУ: 03.09.18 DATE OF EFFECT: 03.09.18		
№ ВЕРСИИ: 1 VERSION NO.: 1		
СТРАНИЦ: 6 из 10 PAGES: 6 of 10		

Комитет по этике и комплаенсу назначит двух человек в качестве Амбассадоров. При выборе Амбассадоров Комитету следует учитывать должность (каждый Амбассадор должен относиться как минимум к IV (четвертому) бенду) и разнообразие (следует рассмотреть вопрос о том, должны ли Амбассадоры быть разного пола и от различных функций (например, отдел по работе с персоналом и юридический) в роли профильных экспертов (а не функциональных, например, в качестве менеджеров по работе с персоналом).

Комитет по этике и комплаенсу является ответственным за прохождение Амбассадорами специальной подготовки в отношении выявления поведения, свидетельствующего о сексуальных домогательствах, взаимодействия с потенциальными жертвами сексуальных домогательств, конфиденциальности и обработки начальных этапов жалоб на сексуальные домогательства. Амбассадоры обязаны обеспечить своевременное и соответствующее предоставление информации о жалобах на сексуальные домогательства на Линию поддержки отдела этики и комплаенса или иным образом зарегистрировать их в системе регистрации заявлений о нарушениях. Компания также будет обращаться к Амбассадорам за рекомендациями и предложениями относительно улучшений реализации Политики, процедур, предусмотренных настоящей Политикой и любых связанных с ней тренингов. Амбассадоры не несут ответственности за расследование жалоб или дисциплинарных мер, они должны помочь повысить осведомленность о Политике и предоставить альтернативный канал связи, посредством которого жертвы преследования могут сообщить о своих вопросах, проблемах или иной информации о несоответствующем поведении.

Комитет по этике и комплаенсу обеспечивает наличие контактной информации Амбассадоров на соответствующих ресурсах (включая Интернет и т.д.) и уведомление всех сотрудников в случае внесения изменений.

Если Амбассадор покинет Компанию, перейдет в другое подразделение Компании или больше не сможет работать в качестве Амбассадора, Комитет по этике и комплаенсу осуществит замену Амбассадора в ближайшее время.

#### **4.2. Сообщение о жалобах руководителями**

Руководители работников, команд и подразделений, получая жалобы о домогательстве, должны в течение 5 рабочих дней, с момента получения информации, передать ее на Линию поддержки отдела этики и комплаенса (или Амбассадору в случаях сексуальных домогательств).

Руководители, которым стало известно о нарушении настоящей Политики, должны сообщать об этом, как только это будет возможно.

#### **4.3. Сообщение о жалобах руководителями. Дополнение**

Если руководители несвоевременно сообщают об известных им случаях нарушениях данной Политики, изложенных в разделе 3.2, они могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям. Руководители не должны осуществлять самостоятельное проведение внутреннего расследования в случае поступления жалоб от подчиненных работников. О любых известных

	<b>АО «САН ИНБЕВ» / АО «Пивоварня Москва-Эфес»</b> ПОЛИТИКИ & ПРОЦЕДУРЫ / POLICIES & PROCEDURES	№ ДОКУМЕНТА: DOCUMENT NO.:
	AB InBev Efes Group	<b>ПОЛИТИКА ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ          ДОМОГАТЕЛЬСТВАМ И ДИСКРИМИНАЦИИ</b> <b>ANTI-HARASSMENT &amp; ANTI-DISCRIMINATION          POLICY</b>
ДАТА ВСТУПЛЕНИЯ В СИЛУ: 03.09.18 DATE OF EFFECT: 03.09.18		
№ ВЕРСИИ: 1 VERSION NO.: 1		
		СТРАНИЦ: 7 из 10 PAGES: 7 of 10

случаях нарушения следует незамедлительно сообщать Амбассадорам (в случаях сексуальных домогательств), в отдел по работе с персоналом, юридический отдел или отдел по этике и комплаенсу.

#### 4. ПРОЦЕСС РАССЛЕДОВАНИЯ

Компания будет расследовать любую жалобу в соответствии с настоящей Политикой незамедлительно, всесторонне и беспристрастно, в соответствии с Руководством по проведению внутренних расследований. Комитет по этике и комплаенсу будет определять любые дисциплинарные меры, а также разрабатывать и внедрять план по исправлению замечаний в соответствии с требованиями трудового законодательства.

Ожидается, что все работники Компании обязаны оказывать должное содействие в расследованиях, проводимых в соответствии с настоящей Политикой. Отказ в оказании содействия в расследовании может привести к дисциплинарному взысканию, вплоть до прекращения трудового договора.

#### 5. ОТСУТСТВИЕ ОТВЕТНЫХ МЕР

Мы осознаем, что в ряде случаев сообщение о факте домогательства может быть сопряжено с определенными трудностями, в том числе опасения возможности принятия ответных мер Компанией.

Примерами ответных мер могут служить расторжение договора, понижение в должности, отказ от поощрения, перевод (в некоторых случаях) или любые другие неблагоприятные действия, которые препятствовали бы добросовестному человеку противостоять предполагаемому домогательству или дискриминации. Ответные меры также включают в себя неблагоприятные действия, предпринятые против членов семьи или других лиц, связанных с лицом, сообщающим о жалобах на домогательства.

Данная Политика призывает каждого работника заявлять о возникающих инцидентах, не опасаясь ответных мер со стороны Компании.

Нарушением данной Политики являются ответные негативные меры в отношении любого работника исключительно на том основании, что он или она добросовестно сообщили или выражали намерение сообщить любому лицу о домогательстве или дискриминации.

Ответные меры, принятые в отношении работника за попытку помочь другому работнику сообщить о домогательстве или дискриминации, принятие участия в расследовании, судебном разбирательстве или судебном процессе, касающемся жалобы на домогательство или дискриминацию, в том числе в качестве свидетеля, также являются нарушением данной Политики.

	<b>АО «САН ИНБЕВ» / АО «Пивоварня Москва-Эфес»</b>	№ ДОКУМЕНТА: DOCUMENT NO.:
	ПОЛИТИКИ & ПРОЦЕДУРЫ / POLICIES & PROCEDURES	ДАТА ОБЪЯВЛЕНИЯ: 30.03.2018 DATE OF ANNOUNCEMENT: 03.09.18
AB InBev Efes Group	<b>ПОЛИТИКА ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ ДОМОГАТЕЛЬСТВАМ И ДИСКРИМИНАЦИИ</b> <b>ANTI-HARASSMENT &amp; ANTI-DISCRIMINATION POLICY</b>	ДАТА ВСТУПЛЕНИЯ В СИЛУ: 03.09.18 DATE OF EFFECT: 03.09.18
		№ ВЕРСИИ: 1 VERSION NO.: 1
		СТРАНИЦ: 8 из 10 PAGES: 8 of 10

## 6. КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ

Проводя внутреннее расследование и осуществляя действия по недопущению домогательства, дискриминации и применения ответных мер, Компания будет сохранять всю информацию о жалобах конфиденциальной до такой степени, насколько это практически возможно.

В каждом расследовании мы сделаем все возможное, чтобы уважать конфиденциальность всех вовлеченных лиц. Может потребоваться обсудить жалобы с лицом, обладающим знаниями, и лицом, в отношении которого была подана жалоба. Лица, с которыми проводились опросы, включая свидетелей, могут быть проинструктированы не обсуждать какой-либо аспект расследования с другими, а несоблюдение указания о конфиденциальности может привести к наложению мер дисциплинарного взыскания.

## 7. ЛИЧНЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Эта политика не распространяется на личные добровольные отношения между работниками, однако всегда следует иметь в виду, что данные отношения могут привести к потенциальному конфликту интересов.

Дополнительную информацию о политике Компании в отношении личных отношений между сотрудниками см. в Политике о конфликте интересов.

## 8. ОБЯЗАННОСТИ МЕНЕДЖЕРОВ

Предупредительные меры являются лучшим инструментом, позволяющим предотвратить домогательство на рабочем месте. Однако, ни один человек не в силах предотвратить домогательство самостоятельно, поэтому все работники нашей Компании являются владельцами данной Политики и должны приложить все усилия по недопущению инцидентов, связанных с домогательством и дискриминацией. В дополнение к своим обязательствам сообщать обо всех случаях домогательств, изложенных в Разделе 3, все руководители и менеджеры Компании должны:

- Прочитать и понять эту Политику и последствия несоблюдения;
- Убедиться, что коллеги в его или ее команде понимают и соблюдают положения настоящей Политики;
- Убедиться, что сотрудники в их команде знают, что они могут сообщать о любых жалобах о домогательстве или дискриминации, не опасаясь ответного негативного воздействия со стороны Компании;

	<b>АО «САН ИНБЕВ» / АО «Пивоварня Москва-Эфес»</b> ПОЛИТИКИ & ПРОЦЕДУРЫ / POLICIES & PROCEDURES	№ ДОКУМЕНТА: DOCUMENT NO.:
	<b>ПОЛИТИКА ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ          ДОМОГАТЕЛЬСТВАМ И ДИСКРИМИНАЦИИ</b> <b>ANTI-HARASSMENT &amp; ANTI-DISCRIMINATION          POLICY</b>	ДАТА ОБЪЯВЛЕНИЯ: 30.03.2018 DATE OF ANNOUNCEMENT: 03.09.18
AB InBev Efes Group		ДАТА ВСТУПЛЕНИЯ В СИЛУ: 03.09.18 DATE OF EFFECT: 03.09.18
		№ ВЕРСИИ: 1 VERSION NO.: 1
		СТРАНИЦ: 9 из 10 PAGES: 9 of 10

- Знать порядок и способы сообщения об инцидентах в соответствии с настоящей Политикой, а также ознакомить сотрудников с данными каналами связи;
- Убедиться, что данная Политика является неотъемлемой частью обучения сотрудников.

## 9. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ МЕРЫ

Любой работник, признанный нарушителем Политики в соответствии с внутренними процедурами Компании и требованиями действующего законодательства, может подвергаться соответствующим дисциплинарным мерам, а также действиям, направленным на исправление положения. Меры включают в себя, но не ограничиваются: формами письменного или устного выговора, приостановлением, перераспределением, понижением в должности или прекращением трудовых отношений.

Возможна передача информации в соответствующий компетентный орган с целью проверки наличия возможного нарушения местного законодательства.

## 10. НАШИ СТАНДАРТЫ

Положения настоящей Политики устанавливают минимальные стандарты Компании по устранению и недопущению домогательств на всех рабочих местах Компании.

Стандарты, изложенные в настоящей Политике, могут быть выше и обеспечивать большую защиту работников Компании, чем отдельные положения локального законодательства. Следует учесть, что возможны ситуации, когда работник может нарушать положения данной Политики, даже если он или она не нарушают требования локального законодательства.

В случае возникновения противоречий между положениями данной Политики и нормами локального законодательства, для разрешения инцидента будут применяться нормы локального законодательства.

Работники, входящие в профсоюз, сохраняют все права в соответствии с их коллективными договорами и трудовым законодательством, включая право на обжалование. Политика не отменяет каких-либо положений действующих коллективных договоров.

В случае возникновения спорной ситуации или неоднозначного толкования положений Политики, Компания оставляет за собой приоритетное право принятия финального решения по решению вопросов с последующим обязательным исполнением данного решения. Положения данной Политики не должны противоречить действующему законодательству или действовать в ущерб каким-либо правам любого работника согласно применимым нормам законодательства.

Все расследования проводятся в соответствии с Руководством по проведению внутренних расследований.

	<b>АО «САН ИНБЕВ» / АО «Пивоварня Москва-Эфес»</b> ПОЛИТИКИ & ПРОЦЕДУРЫ / POLICIES & PROCEDURES	№ ДОКУМЕНТА: DOCUMENT NO.:
	AB InBev Efes Group	<b>ПОЛИТИКА ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ          ДОМОГАТЕЛЬСТВАМ И ДИСКРИМИНАЦИИ</b> <b>ANTI-HARASSMENT &amp; ANTI-DISCRIMINATION          POLICY</b>
ДАТА ВСТУПЛЕНИЯ В СИЛУ: 03.09.18 DATE OF EFFECT: 03.09.18		
№ ВЕРСИИ: 1 VERSION NO.: 1		
СТРАНИЦ: 10 из 10 PAGES: 10 of 10		

## 11. СВЯЖИТЕСЬ С НАМИ

Существует несколько способов связи с нами.

Если у вас есть вопросы, связанные с положениями политик Компании или о порядке сообщения об инцидентах, вы можете задать их на нашем комплаенс канале: <http://compliancechannelglobal.ab-inbev.com>.

Мы осознаем, что в ряде случаев подача заявления о домогательстве может быть сопряжена с определенными трудностями. Данная Политика предусматривает возможность анонимного обращения на Линию поддержки отдела этики и комплаенса <http://talkopenly.ab-inbev.com>. Линия поддержки доступна круглосуточно и является бесплатной. Это безопасный канал связи, обеспечиваемый независимой компанией.

Вы также можете напрямую связаться с вашим непосредственным руководителем, менеджером отдела по работе с персоналом или отделом этики и комплаенса.

Глобальное руководство отдела этики и комплаенса:

- Джон Блад (John Blood); [john.blood@ab-inbev.com](mailto:john.blood@ab-inbev.com)
- Мэттью Гэлвин (Matthew Galvin); [matthew.galvin@ab-inbev.com](mailto:matthew.galvin@ab-inbev.com)
- Родриго Кунья (Rodrigo Cunha); [rodrigo.cunha@ab-inbev.com](mailto:rodrigo.cunha@ab-inbev.com)