**Глобальное рамочное соглашение**

**UniCredit и Глобальный союз UNI**

**ПРАВА ЧЕЛОВЕКА И ФУНДАМЕНТАЛЬНЫЕ ПРАВА РАБОТНИКОВ**Содержание

1. Сфера действия Соглашения

2. Приверженность правам человека

3. Права профсоюзов

4. Борьба с сексуальными домогательствами

5. Борьба с дискриминацией и поощрение многообразия

6. Позитивные условия труда и баланс между работой и личной жизнью

7. Здоровая и безопасная рабочая среда

8. Ответственные продажи

9. Обязательства UNI

10. Продолжительность

11. Реализация

12. Разрешение споров, касающихся данного соглашения

UniCredit и Глобальный союз UNI, далее "стороны", работают на многонациональном глобальном рынке, который порождает новые вызовы.

Глобальный союз UNI представляет интересы 20 миллионов работников компаний сектора услуг по всему миру.

UNI представляет работников в 150 странах во всех регионах мира. UNI Finance - это

глобальный профсоюз работников банковского и страхового секторов.

Стороны хотят использовать это глобальное соглашение для укрепления своего диалога по вопросам прав человека и основных трудовых прав, в частности, свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров, чтобы поддержать стремление к устойчивому росту деятельности UniCredit и удовлетворительных условий труда для сотрудников UniCredit.

**1. Сфера действия Соглашения**

Настоящее соглашение распространяется на юридические лица, контролируемые и интегрированные в глобальные операции UniCredit, с учетом местной правовой базы каждой страны, в которой действует дочерняя компания.

Настоящее соглашение устанавливает рамки и не ставит своей целью заменить национальное законодательство и/или национальные или общекорпоративные

коллективные договоры, которые действуют в настоящее время или могут быть заключены в будущем, если их положения являются более благоприятными.

Положения данного соглашения между UniCredit и UNI могут быть более благоприятными, чем национальное законодательство в некоторых случаях.

В таких случаях UniCredit будет стремиться продвигать более выгодные статьи, признанные настоящим соглашением.

UNI подписывает данное соглашение от своего имени и от имени всех своих филиалов по всему миру.

UniCredit подписывает настоящее соглашение в качестве холдинговой компании одноименной банковской группы и - в соответствии с системой координации управления группы - в интересах группы UniCredit с целью распространения и реализации всех его принципов через все юридические лица, как прямо, так и косвенно контролируемых UniCredit. Список юридических лиц, входящих в Группу, будет направлен в UNI Global Union и периодически обновляться. Список стран, в которых Группа осуществляет свою деятельность, прилагается к настоящему соглашению (Приложение 1).

**2. Обязательства в области прав человека**

В соответствии с обязательствами, изложенными в Кодексе поведения и Общих экологических и социальных принципах группы, UniCredit подтверждает свою приверженность соблюдению Руководящих принципов Организации Объединенных Наций по вопросам бизнеса и прав человека, избегать нарушения прав человека и стремиться устранить любые вредные последствия своей деятельности.

Компания предпримет разумные шаги для борьбы с любыми нарушениями, смягчения их последствий и их устранения в случае необходимости.

UniCredit подтверждает свою приверженность соблюдению положений Декларации Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда[[1]](#endnote-1), включая свободу объединения и, в частности, право всех работников на организацию, вступление в профсоюз и ведение коллективных переговоров.

Руководящие принципы для многонациональных предприятий и Трехсторонняя декларация принципов МОТ, касающихся многонациональных предприятий и социальной политики (MNE Declaration-5th Edition 2017).

UniCredit подтверждает свою приверженность соблюдению всех национальных законов о занятости, коллективных договоров, правил охраны здоровья и безопасности, а также международно признанное и применимое законодательство и права человека на всех рынках, где UniCredit ведет свою деятельность.

UniCredit подтверждает свою приверженность справедливому трудоустройству и условиям труда во всей компании с учетом местных законов и стандартов занятости, а также национальных или корпоративных коллективных договоров, где они действуют, и

в соответствии с Совместными декларациями, подписанными с Европейским рабочим советом (Приложение 2).

UniCredit подтверждает свое обязательство устранить дискриминацию в трудовых отношениях и, в частности, будет принимать на работу женщин и мужчин на основе их конкретных навыков, относиться к каждому человеку с достоинством, не допускать дискриминации по признакам возраста, социального происхождения, семейного положения, пола, сексуальной ориентации, инвалидности, политических, профсоюзных или религиозных взглядов или реальной или предполагаемой принадлежности к какой-либо этнической группе или нации в соответствии с Конвенцией МОТ № 111.

**3. Права профсоюзов**

Для того чтобы позволить сотрудникам реализовать свою свободу объединения, в частности, право всех сотрудников на организацию, вступать в профсоюз и вести коллективные переговоры, UniCredit примет все необходимые меры:

a. Менеджеры UniCredit во всех странах должны создавать свободную и открытую среду для осуществления права на свободу объединения и не противодействовать вступлению работников в профсоюз или осуществлению их прав в качестве члена профсоюза;

b. Руководители UniCredit во всех странах должны подтверждать свою приверженность поддержанию среды, в которой сотрудники не подвергаются запугиванию, преследованиям, репрессиям и мести в отношении сотрудников при осуществлении своих прав. UniCredit признает право сотрудников на свободный выбор профсоюза и будет доводить свою нейтральную позицию до сведения всех сотрудников. Компания не будет препятствовать признанию профсоюза или его представительства. Профсоюзы будут признаваться до тех пор, пока они используют соответствующие юридические процедуры для признания профсоюзов и при условии, что они удовлетворяют юридическим требованиям для признания, изложенным в соответствующем законе;

c. Как только UniCredit признает профсоюз, его менеджеры будут гарантировать позитивный подход к производственным отношениям и участвовать в коллективных переговорах, действуя добросовестно и пытаясь достичь соглашения с представителями профсоюзов.

UniCredit работает в странах, в которых свобода объединения и права на профсоюзную деятельность признаны местным законодательством. Стороны соглашаются совместно оценивать любые сообщения о нарушениях вышеупомянутых прав профсоюзов (как описано в статье 3. пункты (a), (b) и (c)), поступающие от местных профсоюзов, аффилированных с UNI Global. Любые разногласия, касающиеся применения настоящего соглашения, будут рассматриваться в соответствии с процедурой разрешения споров (ст. 12).

Процесс разрешения споров (ст. 12) предусматривает, что первоначальные решения будут вырабатываться на местном уровне.

В случае возникновения проблем, которые не могут быть решены на местном уровне, каждая сторона может обратиться за решением в Центральный комитет по мониторингу (ст. 11).

Встречи профсоюза UniCredit с остальными работниками для обсуждения вступления в профсоюз могут проводиться на территории работодателя и будут организованы таким образом, чтобы не нарушать деятельность компании. Никакое соглашение не будет умалять местную практику.

**4. Борьба с сексуальными домогательствами**

Согласно МОТ, сексуальное домогательство является одной из форм дискриминации в соответствии с Конвенцией 111, одной из основополагающих конвенций МОТ. Конвенция утверждает, что все люди, независимо от их расы, вероисповедания или пола, имеют право добиваться своего материального благополучия и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической безопасности и равных возможностей.

UniCredit и UNI хотят быть уверены, что все сотрудники осведомлены о том, что представляет собой сексуальное домогательство, чтобы они полностью понимали, что от них ожидается, знали, как сообщить о любых проблемах.

Сексуальное домогательство – это форма насилия, которая затрагивает женщин и мужчин на рабочем месте. Стороны также стремятся бороться с сексуальными домогательствами по признаку сексуальной ориентации, независимо от стажа сотрудника или типа контракта, который он заключил с UniCredit, и бороться с ними одинаково.

Сексуальное домогательство нарушает принцип равенства и вредит рабочим отношениям. Оно может принимать несколько форм:

- оскорбления, замечания или неуместные инсинуации по поводу одежды, телосложения, возраста и т.д.;

- снисходительное отношение с оскорбительным сексуальным подтекстом;

- сексуальные предложения или неуместные скрытые или явные просьбы, в том числе сопровождаемые угрозами;

- жесты, которые могут быть истолкованы как сексуальные по своей природе;

- неоправданный физический контакт, такой как поглаживание, щипки или физическая агрессия;

- создание рабочей среды, не уважающей сексуальную ориентацию и любое другое индивидуальное разнообразие;

- утверждение сексуального или романтического взаимодействия в качестве условия при решении вопросов трудоустройства (включая прием на работу, компенсацию, продвижение по службе, доступ к собраниям или другим возможностям на рабочем месте, а также карьерный рост в целом).

UniCredit и UNI согласны принять необходимые меры для снижения риска сексуальных домогательств на рабочем месте.

В отношении данного обязательства UniCredit соблюдает законы и национальные или корпоративные коллективные договоры, в соответствии с которыми работает UniCredit.

Некоторые положения данного соглашения между UniCredit и UNI могут быть более благоприятными, чем некоторые положения национального законодательства. В таких случаях UniCredit будет стремиться, посредством диалога, продвигать более благоприятные принципы, признанные настоящим соглашением, для борьбы с сексуальными домогательствами на рабочем месте, оставаясь при этом свободным от каких-либо обязательств нарушать законы любой из этих стран. Данное обязательство основано на усилиях, предпринятых UniCredit и UNI по продвижению разнообразия и интеграции людей в рабочую силу, независимо от их пола, возраста, этнического происхождения, инвалидности или сексуальной ориентации.

Кроме того, UniCredit подтверждает свою приверженность борьбе с сексуальными домогательствами со стороны клиентов, заказчиков и субподрядчиков, ставя благополучие своих сотрудников на первое место среди своих приоритетов.

UniCredit и UNI способствуют созданию позитивной рабочей среды, продвигая лучшие практики и практические действия.

UniCredit обязуется и находится в процессе принятия и обеспечения соблюдения конкретных Глобальных правил и всеобъемлющей системы внутренних процедур по предотвращению домогательств, притеснений, сексуальных проступков и преследований на рабочем месте. Конкретная реализация этих правил и процедур будет подлежать предварительному освещению местным филиалам UNI и/или представителям работников. Элементы этих правил и процедур включают следующие пункты:

- все сотрудники будут иметь доступ к нескольким конфиденциальным каналам отчетности;

- UniCredit будет надлежащим образом расследовать все сообщения о сексуальных домогательствах;

- сексуальное домогательство является правонарушением, которое после надлежащего расследования может быть подвергнуто дисциплинарным процедурам независимо от тяжести правонарушения. Некоторые проступки могут привести к официальным дисциплинарным мерам.

UniCredit проинформирует всех сотрудников об этих правилах/процедурах и о возложенной на них ответственности и может организовывать обучение по этому вопросу.

Профсоюзы, входящие в UNI и представляющие интересы сотрудников UniCredit, могут пожелать организовать мероприятия по повышению осведомленности и обучение для своих членов.

**5. Борьба с дискриминацией и продвижение многообразия**

UniCredit обязуется бороться с дискриминацией и поощрять разнообразие, равные возможности, наем и удержания работников с ограниченными возможностями и соблюдения равенства между женщинами и мужчинами.

Многообразие может выражаться в различиях по полу, возрасту, происхождению, культуре, сексуальной ориентации, национальности, взглядам и убеждениям, инвалидности, семейному положению, образованию и членству в профсоюзе.

Ни при каких обстоятельствах не допускается, чтобы эти различия влияли на решения о найме, обучении, карьерном росте и развитии.

UNI будет способствовать большему разнообразию профсоюзного представительства и персонала среди своих членских организаций.

UniCredit будет стремиться к увеличению разнообразия в своих командах на каждом уровне. В частности, на управленческом и руководящем уровнях.

UniCredit намерен продолжать и развивать свою политику приветствия сотрудников с ограниченными возможностями посредством найма, интеграции, удержания и карьерного роста.

UniCredit и UNI обязуются содействовать профессиональному равенству между женщинами и мужчинами.

Принципы равенства между женщинами и мужчинами и недискриминации по половому признаку будут соблюдаться и поощряться. В частности, в отношении процедур отбора и найма, распределения задач, продвижения по службе, вознаграждения и профессиональной подготовки. Эти принципы также применяются к любым изменениям в условиях труда, социальных льгот, расторжения трудовых договоров и любых других вопросов, влияющих на трудовую жизнь.

**6. Позитивные условия труда и баланс между работой и личной жизнью**

Новый глобальный контекст представляет собой растущее число вызовов, с одной стороны, обусловленных социально-демографическими изменениями, а с другой – цифровая эволюция, которая меняет многие аспекты нашей повседневной жизни и то, как мы работаем.

Происходящие социально-демографические изменения влияют на потребности и ожидания людей в отношении баланса между работой и личной жизнью.

В то же время, технологическая и цифровая эволюция вызывает резкие изменения в привычках людей, как в профессиональной, так и в личной жизни, что также приводит к появлению новых возможностей гибкости на работе.

В свете текущего контекста UniCredit и UNI согласны с тем, что адекватный и пропорциональный баланс различных аспектов жизни людей оказывает положительное влияние на рабочее место, вовлеченность, производительность и общее чувство принадлежности к компании, а также улучшает качество жизни и благосостояние сотрудников.

Стороны намерены определить общегрупповой подход к балансу между работой и личной жизнью, определив общие руководящие принципы и принципы для ведения социального диалога во всех странах и компаниях группы, в полном соответствии с национальными трудовыми законодательствами и юридическими и переговорными условиями.

UniCredit и UNI согласны с тем, что продвижение последовательных действий и поведения на всех уровнях компании структуры - начиная с руководителей и менеджеров - является основой для перехода к корпоративной культуре, ориентированной на соблюдение баланса между работой и жизнью.

Кроме того, UniCredit напоминает о совместной декларации, подписанной с Европейским рабочим советом по вопросам баланса между работой и личной жизнью и о своей приверженности приведенным ниже ключевым принципам:

- Люди на первом месте: люди - наш главный отличительный актив. Уважение к людям на рабочем месте и забота об их меняющихся личных потребностях являются основой для разработки политики баланса между работой и личной жизнью.

- Качественная занятость: адекватный баланс между работой и личной жизнью способствует улучшению рабочей среды и поддерживает наше стремление быть "лучшим местом для работы", повышая чувство принадлежности сотрудников и укрепляя общую корпоративную идентичность.

- Уважение личной жизни сотрудников: возможности, предоставляемые новыми цифровыми инструментами, облегчают доступ к коммуникациям и влияют на рабочие процессы и обслуживание клиентов. Эти возможности, влияющие на изменение рабочего пространства и время работы, должны управляться с полным уважением к частной жизни сотрудников, стимулируя цифровую эволюцию в целях повышения качества профессиональной среды.

- Культура баланса между работой и личной жизнью: переход к корпоративной культуре, эффективно ориентированной на баланс между работой и личной жизнью, основывается на поощрении последовательных действий и поведения на всех уровнях организации компании, в соответствии с личными и деловыми потребностями.

- Качество жизни: адекватный баланс между работой и личной жизнью положительно сказывается на рабочем месте, вовлеченности, производительности и общем чувстве принадлежности к компании, с последующим последовательным улучшением качества жизни людей.

- Равные возможности и недискриминация: доступность соблюдения баланса между работой и личной жизнью для каждого сотрудника должна быть признана как возможность, свободная от любого вида дискриминации - в соответствии с Совместной декларации "Равные возможности и недискриминация".

**7. Здоровые и безопасные условия труда**

Содействие здоровым и безопасным условиям труда для всех сотрудников является приоритетом для UniCredit.

Стороны договорились содействовать соблюдению установленных стандартов охраны здоровья и безопасности труда.

В этом контексте UniCredit поощряет инициативы, направленные на улучшение:

- физического, психического и социального состояния сотрудников в каждом подразделении;

- предотвращение профессиональных и психосоциальных рисков.

UniCredit обязуется ценить и распространять передовой опыт в этом вопросе и способствовать его использованию.

UNI призывает свои филиалы участвовать в этих инициативах, сигнализируя о возможных улучшениях условий труда и поощряя сотрудников соблюдать стандарты профилактики и защиты, установленные в местных нормативных актах или в директивах, изданных UniCredit Group, которая их нанимает.

**8. Ответственные продажи**

Финансовый сектор играет важную роль в экономике, которая идет гораздо дальше, чем стабильность самих финансовых учреждений. На нем лежит ответственность за обеспечение стабильности рынков и поддержку реального сектора экономики.

Таким образом, основная цель финансовых учреждений - предоставление надежных и устойчивых финансовых услуг.

Кроме того, UniCredit подтверждает свою приверженность следующим основополагающим принципам, изложенным в Совместной Декларации, подписанной с Европейским советом рабочих:

- Клиентоориентированность: потребности клиентов являются основой наших инвестиций. Деятельность по продажам и финансовому консультированию должны удовлетворять потребности клиентов.

- Развитие сотрудников: UniCredit будет продолжать предоставлять сотрудникам надлежащее обучение и указания относительно поведения для управления отношениями с клиентами, а также для правильной оценки рисков в связи с консультациями и продажами финансовых продуктов.

- Устойчивые продукты: бизнес-стратегия и практика должны вдохновлять на достижение высоких результатов благодаря качеству продукции и услуг для создания долговременной стоимости. Должно быть усилено внимание к разработке и реализации продуктов и услуг, ориентированных на потребности клиентов.

- Организационное управление: UniCredit продолжит гарантировать улучшение среды, которая способствует честности и неподкупности во всем учреждении и совершенствованию внутренних процедур и принципов, способствующих ответственной реализации продукции.

- Справедливая и прозрачная культура ведения бизнеса: все процессы и продукты должны быть приемлемыми для клиентов и управляться прозрачным образом.

В этом контексте Стороны напоминают об Уставе Группы UniCredit и Уставе UNI Finance об ответственных продажах.

**9. Обязательства UNI**

UNI будет публично поддерживать UniCredit как ключевую заинтересованную сторону в улучшении стандартов занятости и будет работать с центральным руководством UniCredit (Департаментом трудовой политики, производственных отношений и социального обеспечения) для регулярной проверки стандартов занятости UniCredit в рамках данного соглашения и соответствующих местных стандартов занятости.

UNI признает, что условия занятости будут варьироваться в соответствии с правовыми, социальными и экономическими условиями в каждой стране.

**10. Срок действия**

Настоящее соглашение действует в течение двух лет. По истечении срока действия оно может быть продлено автоматически на следующий период в два года, и может быть расторгнуто любой из подписавших сторон путем уведомления за шесть месяцев. В период действия настоящего соглашения оно может быть изменено путем внесения поправок.

**11. Реализация**

Стороны доводят настоящее соглашение и приверженность его принципам до сведения всех своих соответствующих организаций и структур и будут нести ответственность за добросовестное выполнение соглашения. UniCredit опубликует данное соглашение на своем веб-сайте и доведет его до сведения национальных и местных менеджеров, а также членских организаций UNI в различных странах, где работает UniCredit.

Стороны договорились, что совместный Центральный мониторинговый комитет, ответственный за выполнение соглашения, будет собираться раз в год для обсуждения прогресса, достигнутого в реализации соглашения.

Этот процесс мониторинга будет осуществляться и управляться UNI и Центральным управлением UniCredit (Трудовая Политика, Отдел производственных отношений и социального обеспечения).

Комитет будет проводить внеочередные заседания по просьбе любой из сторон, если того потребуют обстоятельства.

Обе стороны должны быть в равной степени представлены в комитете по мониторингу: пять представителей UniCredit и пять представителей UNI.

**12. Урегулирование споров, касающихся настоящего Соглашения**

Стороны согласны на консенсуальный процесс разрешения споров и приложат все усилия для решения вопросов путем консультаций.

Конкретные проблемы работников или местные споры о коллективных переговорах будут рассматриваться и регулироваться в соответствии с местными процедурами разрешения конфликтов.

Если жалоба по данному соглашению не может быть разрешена соответствующим национальным или региональным менеджером, UNI может поднять этот вопрос перед директором по производственным отношениям UniCredit.

Открытое и прозрачное расследование должно быть проведено незамедлительно. Если вопрос все еще не решен, он может быть передан в Центральный комитет по мониторингу.

По просьбе любой из сторон и в случаях, когда обе стороны считают это целесообразным, они проведут совместную презентацию и предоставление информации о Соглашении в стране, где происходит спор.

В случае, если стороны не смогут разрешить конфликт относительно выполнения настоящего соглашения после обсуждения на заседании комитета по мониторингу, он может быть передан, по взаимному согласию, на рассмотрение посреднику. Посредник будет выбран сторонами совместно. Ни одна из сторон не может отказать в просьбе о посредничестве без уважительной причины.

UNI признает, что данное соглашение не подразумевает никаких договорных прав, поскольку это остается исключительно в рамках отношений между UniCredit и местными профсоюзами.

UNI соглашается, что не будет предпринимать никаких публичных или юридических действий против или в отношении UniCredit, касающихся реализации настоящего соглашения без справедливого предварительного уведомления UniCredit, оставляя UniCredit срок времени для разрешения спора до того, как против компании будут предприняты какие-либо публичные или юридические действия. UNI будет соблюдать обязательство в отношении любого спора, возникающего на местном или национальном уровне.

1. Основополагающими конвенциями МОТ являются:

Конвенция 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию, 1948 год;

Конвенция 98 о праве на организацию и ведение коллективных переговоров, 1949 год;

Конвенция 29 о принудительном труде, 1930 г;

Конвенция 105 об упразднении принудительного труда, 1957 г;

Конвенция 138 о минимальном возрасте, 1973 год;

Конвенция 182 о наихудших формах детского труда, 1999 год;

Конвенция 100 о равном вознаграждении, 1951 г;

Конвенция 111 о дискриминации (в области труда и занятий), 1958 г. [↑](#endnote-ref-1)