



СТАНДАРТ В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Этот стандарт определяет нашу политику в области прав человека и наше обязательство обеспечить достойное и уважительное отношение к нашим сотрудникам и внешним участникам. Этот стандарт основан на международных принципах прав человека, изложенных в таких документах, как «Всеобщая декларация прав человека» (Universal Declaration of Human Rights), «Добровольные принципы безопасности и прав человека» (Voluntary Principles on Security and Human Rights) и «Рекомендации Организации экономического сотрудничества и развития для многонациональных предприятий» (Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Guidelines for Multinational Enterprises).

ЧТО такое права человека?

Права человека — это неотъемлемые права каждого человека, независимо от пола, расы, национального или этнического происхождения, гражданства, места проживания, религиозных убеждений, языка, сексуальной ориентации, физических возможностей, ветеранского или иного статуса.

КТО обязан соблюдать этот стандарт?

Каждый, кто работает в компании Weatherford (директора, руководители, сотрудники), и все третьи лица, которые ведут бизнес от нашего имени, независимо от их местоположения.

ПОЧЕМУ мы разработали этот стандарт?

Компания Weatherford требует соблюдения прав человека во всех своих операциях, включая право всех сотрудников и третьих лиц, с которыми Weatherford работает, на достойное и уважительное отношение. Несоблюдение прав человека в отношении наших сотрудников и других лиц может создать неблагоприятную рабочую или социальную среду, что снизит моральный дух, увеличит текучесть кадров и количество пассивных работников и может ухудшить наши отношения с третьими лицами.

СЛЕДУЙТЕ правилам.

1. Всегда уважайте права человека.

Относитесь с достоинством и уважением к каждому без исключения. Компания Weatherford твердо намерена уважать, защищать и соблюдать права человека и основные свободы тех, кто работает в ней или кого затрагивает ее бизнес.

2. Исключите любую дискриминацию.

Исключите дискриминацию в любой форме по полу, расовой принадлежности, национальному или этническому происхождению, гражданству, месту проживания, религиозным убеждениям, языку, сексуальной ориентации, физическим возможностям, ветеранскому или иному статусу. Компания Weatherford требует обеспечения равных возможностей для всех сотрудников, независимо от пола, расы, национального или этнического происхождения, места проживания, религиозных убеждений, языка, сексуальной ориентации, физических возможностей, ветеранского или иного статуса, членства в профсоюзе или политической принадлежности, а также любых других характеристик, защищенных законом. Решения о найме, определении на должность, размере заработной платы и повышении должны быть основаны на квалификации, опыте и рабочих показателях человека, и при этом должно обеспечиваться личностное разнообразие в нашей организации.

3. Не применяйте ответные репрессивные меры.

Никогда не применяйте репрессивные меры против тех, кто добросовестно сообщает компании или компетентному органу власти о нарушении политики и процедур компании или действующих законов, а также о любом другом неэтичном поведении. Ответные репрессивные меры включают такие незаконные действия против сотрудников, как увольнение, понижение в должности, перевод, изоляция и отказ в повышении или продвижении.

4. Никогда не используйте принудительный, подневольный или другой запрещенный труд.

Никогда не используйте принудительный труд (когда человек работает против своей воли), труд заключенных, недобровольный труд законтрактованных работников (например, в исполнение какого-то юридического обязательства) или кабальный труд (например, в обмен на списание долга). Осуществляйте разумный контроль за тем, чтобы третьи лица, выполняющие работу для Weatherford, не использовали эти запрещенные формы труда. Любая работа должна выполняться добровольно. Это означает, что любой сотрудник может уволиться, участвовать в забастовке или прекратить работу иным способом, допустимым по закону.

5. Никогда не используйте запрещенный детский труд.

Не используйте детский труд в нарушение действующего закона найма. Соблюдайте законы о минимальном возрасте для найма. Осуществляйте разумный контроль за тем, чтобы третьи лица, выполняющие работу для Weatherford, не использовали запрещенный детский труд. Это не является запретом на производственную или преддипломную практику для студентов.

6. Соблюдайте местное законодательство, касающееся найма, рабочего времени и заработной платы.

Соблюдайте рабочие часы согласно местному законодательству или коллективным договорам и соглашениям. Мы должны действовать в полном соответствии с применимым законодательством по заработной плате, оплате сверхурочных работ и обязательным льготам, предусмотренным законами стран, где мы работаем. Насколько это практически возможно, компания Weatherford стремится нанимать местных работников и обеспечивать их обучение для повышения квалификации во взаимодействии с сотрудниками компании, представителями работников (если потребуется) и соответствующими органами власти.

7. Обеспечьте безопасное рабочее место, соответствующее санитарно-гигиеническим и другим нормам.

Обеспечьте рабочую среду без риска несчастных случаев или травм и с полным соблюдением законов по охране здоровья и труда.

8. Разрешите свободное объединение в профсоюзы и заключение коллективных договоров.

Уважайте права каждого работника действовать свободно в соответствии с местным трудовым законодательством, включая право вступать или не вступать в профсоюзы, не опасаясь репрессий, запугивания или притеснения в ответ. Weatherford выступает за консультации и сотрудничество между компанией и ее сотрудниками или их представителями в вопросах, вызывающих взаимную озабоченность.

9. Возможность прекращения работы.

Используйте свое право прекратить работу, не опасаясь ответных мер, если столкнетесь с неприемлемыми условиями безопасности и охраны здоровья или ситуациями, которые предполагают нарушение политики, процедур компании или действующего законодательства.

10. Уважайте право на конфиденциальность.

Уважайте право наших сотрудников, клиентов и третьих лиц на конфиденциальность. Собирайте, используйте, храните и раскрывайте личные данные только в случае, если это необходимо для эффективной работы или требуется по закону. Компания Weatherford принимает меры для защиты личных данных и ожидает от своих сотрудников, что они также выполнят свою часть работы по защите личных данных сотрудников и конфиденциальной информации компании Weatherford.

11. Поддерживайте наши механизмы сообщений о проблемах и прозрачность организации.

Поддерживайте все доступные каналы для информирования о проблемах, включая среди прочего наших менеджеров, отдел кадров, правовой отдел, омбудсмена Weatherford и корпоративную горячую линию — сервис Listen Up (www.ListenUpWFT.com). Культура этики и правовая культура, где уважают права человека, невозможны без соблюдения принципов прозрачности и справедливости (концепция «organizational justice»). Для Weatherford это означает прозрачность предприятия, которая обеспечивается эффективными каналами сообщения о проблемах, быстрым разрешением проблем, справедливыми правилами и прозрачной отчетностью, отсутствием ответных репрессивных мер против кого-либо и постоянной оценкой эффективности процедур компании.

12. Отслеживайте соблюдение прав человека в нашей отрасли и последствия их нарушения.

Обеспечивайте соблюдение прав человека в деятельности Weatherford и выявляйте нарушения. Для этого способствуйте личностному разнообразию организации, отслеживайте влияние нашей деятельности на местное сообщество, оценивайте риски безопасности, связанные с нашей компанией, и защищайте окружающую среду путем постоянной оценки нашего влияния на нее.

13. Ожидайте того же от наших поставщиков.

Отслеживайте работу наших поставщиков. Компания Weatherford ожидает от своих поставщиков во всем мире строгого соблюдения требований этого Стандарта, подкрепленного Кодексом поставщиков компании Weatherford.

ОБРАЩАЙТЕСЬ за помощью.

[Отдел Compliance для консультаций.](#)

[Сервис Listen Up для сообщения о несоблюдении требований.](#)

Нарушения этого стандарта могут иметь последствия и стать основанием для дисциплинарных действий, включая увольнение.