

MÜXTƏLİFLİK, BƏRABƏRLİK VƏ İNKLÜZİVLİK ÜZRƏ

QLOBAL SİYASƏT



MƏZMUN

"Carlsberg"-in uğurlarının təməlinə bütün nailiyyətlərin arxasında dayanan əməkdaşlar yer alır. Əməkdaşlarımızın zəngin və özünəməxsus korporativ mədəniyyətimizə qatdığı müxtəlif baxış bucaqlarını və real həyat təcrübələrini yüksək qiymətləndirir və orta q missiyamız ətrafında birləşirik: **Daha yaxşı bu gün və sabah üçün pivə hazırlayırıq.**

Biz müxtəlifliyin dəyərləndirildiyi, bərabərliyin bütün fəaliyyətlərimizin ayrılmaz hissəsi olduğu, inklüzivliyin isə iş prinsiplərimizin mərkəzində dayandığı korporativ mədəniyyətin formalaşdırılmasına çalışırıq. Bu səbəbdən müxtəliflik, bərabərlik və inklüzivlik məqsədimizin və İnkişaf Mədəniyyəti Prinsiplərimizin əsasını təşkil edir. Bu yanaşma iş fəaliyyətimizin və inkişafımızın əsasını formalaşdırır, məqsədimizi möhkəmləndirir və mədəniyyətimizi istiqamətləndirən prinsiplərin hər kəs üçün faydalı olmasını təmin edir.

ÖHDƏLİKLƏRİMİZ

"Carlsberg"-in müxtəliflik, bərabərlik və inklüzivlik istiqamətində müəyyən etdiyi məqsədlər üç əsas prinsip üzərində qurulmuşdur:

Müxtəliflik bizim

Bu, bizə xas olan fərqləri əhatə edir; məsələn, iş təcrübəmiz və təhsilimiz, etnik mənsubiyyət, cinsiyyət, yaş kimi gözlə görünən və bacarıqlar, cinsi oriyentasiya, inanclar və həyat təcrübələri kimi gözlə görünməyən xüsusiyyətlər. Bu, **hər bir insanı fərqləndirən** bütün xüsusiyyətləri qəbul etmək və qiymətləndirmək deməkdir.

Bərabərlik bizi daha da gücləndirir

Bu yanaşma balanssızlıqları, sisteməlik maneələri və qərəzləri aradan qaldıraraq bərabər imkan və ədalətli yanaşmanı təmin etməkdir. Burada əsas məsələ hər kəslə eyni cür rəftar etmək deyil, məqsəd insanların fərqli təcrübələr yaşadığını və ədalətli imkan üçün müxtəlif resurslara ehtiyac duyduqlarını qəbul etməkdir. Bərabərlik, hər bir şəxs **öz fikrini ifadə etmək və töhfə vermək şansını** təmin edir.

Inklüzivlik inkişafa təkan verir

Hər kəsin qəbul edildiyi, hörmət edildiyi, dəyərləndirildiyi və özünü olduğu kimi ifadə edə bildiyi bir mühit formalaşdırmaq. Inklüzivlik, müxtəlif perspektivlərin dəyərləndirildiyi və **hər kəsin potensialını reallaşdırma bildiyi** bir aidlik mədəniyyətinin məqsədli şəkildə yaradılmasını nəzərdə tutur.

MÜXTƏLİFLİK, BƏRABƏRLİK VƏ İNKLÜZİVLİK FƏLSƏFƏMİZ

"Carlsberg" də məqsədimiz insanların müxtəlifliyini qəbul etmək, bərabər imkanlar təmin edən sistemlər yaratmaq və inklüziv bir iş mühiti formalaşdırmaqdır.

Müxtəlifliyin təməlinə hər kəsi olduğu kimi, özünəməxsus keyfiyyət və xüsusiyyətləri ilə qəbul etmək durur.

Bərabərlik vasitəsilə məqsədimiz hər bir fərdin ədalətli imkanlara çıxışını təmin etmək, sistemli maneələri aradan qaldırmaq və uğur qazanması üçün zəruri dəstəyi təqdim etməkdir. **Inklüzivlik** vasitəsilə biz hər kəsin qəbul edildiyi, hörmətlə yanaşıldığı və dəyərləndirildiyi, bütün əməkdaşların inkişaf edə biləcəyi və maksimum töhfə verə biləcəyi bir mədəniyyət yaratmaq istəyirik.

Üç əsas prinsipə əsaslanaraq, "Carlsberg Group" üçün daxili səviyyədə bir sıra öhdəliklər formalaşdırılmışdır. Bu öhdəliklər qərarlarımızı istiqamətləndirməyə, məlumatlılığı artırmağa və əsas hədəflərə yönəlməyi təmin etməyə kömək edəcək, eyni zamanda, irəliləyişi izləmək və təşəbbüslərimizin effektivliyini davamlı təmin etmək üçün hər il yenilənəcək.

Tədbirlər zamanla mədəniyyətimizin və müxtəliflik, bərabərlik və inklüzivlik prinsipinin necə inkişaf etdiyini, daha müxtəlif və inklüziv hala gəldiyini əks etdirmək və standartları daim yüksəltməyimizi təmin etmək üçün dəyişəcək.

KONKRET VAXT MÜDDƏTİNİ ƏHATƏ EDƏN QLOBAL HƏDƏFLƏR

"Carlsberg" gender bərabərliyini dəstəkləyir və gender bərabərliyinə əsaslanaraq qadınlara səlahiyyətlərin verilməsini biznes strategiyasının ayrılmaz hissəsi kimi qəbul etmişdir. Pivə istehsalı tarixən kişilərin üstünlük təşkil etdiyi sahədir və biz "Carlsberg" olaraq qadınlara səlahiyyətlərin verilməsi və gender bərabərliyi istiqamətindəki strategiyamızı gücləndirmək üçün xüsusilə məsuliyyət daşıyıq. Liderlik mövqelərində gender bərabərliyini təmin etmək strateji prioritetdir, çünki bu, daha səmərəli qərarlar qəbul etməyə, istedadların axınıni genişləndirməyə və xidmət təqdim etdiyimiz kollektivləri əks etdirməyə imkan yaradır. Hesab edirik ki, gender bərabərliyini təmin etmək müxtəlif qrupların daha çox təmsil olunmasına şərait yaradacaq.

Biznes və dayanıqlılıq strategiyasının bir hissəsi olaraq, "Carlsberg" tərəfindən qrup miqyasında ölçülə bilən müxtəliflik, bərabərlik və inklüzivlik hədəfləri müəyyən edilmişdir. Bu məqsədlər zaman çərçivəsinə əsaslanır və bütün "Carlsberg Group" üzvlərinə aiddir. Bu, bizim inanclarımızı əks etdirir: təmsilçilik və inklüzivlik paralel irəliləməlidir; gender bərabərliyi və müxtəlif qrupların təmsil olunması yalnız hər bir əməkdaşı dəyərləndirən inklüziv mədəniyyətlə birləşdirildikdə maksimum təsir göstərir.

YANAŞMAMIZ

Bu istiqamətdə həyata keçirdiyimiz fəaliyyətlər göstərir ki, təmsilçilik və inklüzivlik paralel irəliləməlidir; gender bərabərliyi və müxtəlif qrupların təmsil olunması yalnız hər bir əməkdaşı dəyərləndirən inklüziv mədəniyyətlə birləşdirildikdə maksimum təsir göstərir.

Hər il "Carlsberg Group" səviyyəsində və yerli səviyyədə müxtəliflik, bərabərlik və inklüzivlik ambisiyalarımızın reallaşmasını dəstəkləmək məqsədilə bir sıra təşəbbüslər hazırlanır və həyata keçirilir. Biz hər il bu təşəbbüslərin nəticələrini və irəliləyişini müxtəliflik, bərabərlik və inklüzivlik indeksi ilə izləyir, həmçinin özümüzü digər şirkətlərin göstəriciləri ilə müqayisə edirik.

Müxtəliflik, bərabərlik və inklüzivlik strategiyamız biznes planımıza daxil edilib, məqsəd isə məsuliyyətli yanaşmanın təmin edilməsi və qlobal məqsədlərlə uyğunluğu təmin etməkdir. Bu hədəfə nail olmaq üçün liderlərimiz əsas qlobal təşəbbüslərin, o cümlədən Müxtəliflik, bərabərlik və inklüzivlik Şurası və İşçi Resurs Qruplarının sponsorları və səfirləri kimi mühüm rol oynayırlar.

BU SİYASƏT KİMLƏR ÜÇÜN NƏZƏRDƏ TUTULUB?

Bu Siyasət qlobal səviyyədə "Carlsberg A/S"-in nəzarətində olan bütün qurumların rəhbərliyi, əməkdaşları və müqavilə əsasında çalışan işçilərinə şamil olunur. "Carlsberg Group" birgə müəssisələrdə nəzarətçi olmayan səhmdar kimi iştirak etdikdə, Siyasətin tələbləri açıq şəkildə ifadə edilməlidir.

BU SİYASƏTİN ƏSAS PRİNSİPLƏRİ

Buna görə də müxtəlifliyi, bərabərliyi və inklüzivliyi təmin edən iş mühitinin yaradılması dayanıqlı təşkilatın formalaşdırılması üçün mühüm əhəmiyyətə malikdir və bu məqsədlə müxtəliflik, bərabərlik və inklüzivlik fəlsəfəmizi əsas insan resursları proseslərimizə, liderlik yanaşmamıza və müxtəlif tərkibli işçi qüvvəsinin formalaşdırılmasına davamlı şəkildə inteqrasiya edirik.

Müxtəlif tərkibli işçi qüvvəsinin formalaşdırılması

Xidmət göstərdiyimiz cəmiyyətləri və istehlakçıları əks etdirən işçi qüvvəsinin formalaşdırılması üçün müxtəlif namizədlərdən ibarət geniş kadr bazasının cəlb edilməsi zəruridir. Inklüziv yanaşmanı dəstəkləyən dil istifadəsinin davamlı təmin edilməsi və qərəzli yanaşmaların minimuma endirilməsi yolu ilə işə qəbul və kadr proseslərimizin inkişaf etdirilməsini öhdəliyimiz kimi qəbul edirik.

Inklüziv mədəniyyətin yaradılması

Inklüziv iş mühitinin formalaşdırılması məqsədilə əməkdaşlarımızın təcrübələrinin dinlənilməsi, eləcə də kollektivlər və İşçi Resurs Qrupları (ERG) vasitəsilə insanları bir araya gətirən imkanların yaradılması əsas prioritetlərimizdəndir. Müxtəliflik, bərabərlik və inklüzivlik mövzusunda davamlı maarifləndirmə və təlimlərin təmin edilməsi, eləcə də əməkdaşlar və rəhbərlər arasında vahid gözləntilər və davranışların formalaşdırılması məqsədilə müxtəliflik, bərabərlik və inklüzivlik prinsiplərinin İnkişaf mədəniyyətimizə inteqrasiya edilməsini təmin edirik.

Ədalətli insan resursları prosesləri

Əməkdaşın təşkilatdakı bütün fəaliyyət dövrünü əhatə edən yanaşma əsasında insan resursları proseslərinin hər birində qərəzli yanaşmaların azaldılması, sistemli baryerlərin və ziddiyyətlərin aradan qaldırılması üçün məqsədyönlü tədbirlər həyata keçiriləcək.

Məqsədimiz hər bir əməkdaşın imkanlara ədalətli və bərabər şəkildə çıxışının təmin edilməsi, eyni zamanda bütün fikirlərin nəzərə alınması, dəyərləndirilməsi və tam şəkildə töhfə vermək imkanına malik olmasıdır.



TƏLƏBLƏR

Müxtəliflik, bərabərlik və inklüzivlik hər bir əməkdaşın məsuliyyətindədir və onun təmin olunması üçün gündəlik məqsədyönlü fəaliyyət vacibdir.

1. İŞÇİLƏR ÜÇÜN ƏSAS TƏLƏBLƏR:

Hər bir əməkdaşa qarşı hörmətsizlik və ya ayrı-seçkiliyə yol verilməsinə icazə verilmir və iş yerində hər hansı zorakılıq, bullinq, təhqir və təhdid hallarından mühafizə təmin edilir. Hər bir əməkdaş aşağıdakılara əməl etməlidir:

- Hər kəsin şərəf və ləyaqətinə, müxtəlifliyinə hörmətlə yanaşmaq.
- Ayrı-seçkiliyin zorakılığın və bullinqin olmadığı inklüziv mühit yaratmaq.
- Əsassız qərəzin nə olduğunu və inklüziv mühit və əməkdaşlıq üzərində necə mənfi təsir göstərə biləcəyini öyrənmək.
- Müxtəliflik, bərabərlik və aidiyyət prinsiplərini dəstəkləmək üçün öz fəaliyyətlərini şüurlu və məqsədli şəkildə istiqamətləndirmək.
- Müxtəliflik, bərabərlik və inklüzivlik üzrə bütün zəruri təlimləri tamamlayaraq və aidiyyəti siyasətləri nəzərdən keçirərək gündəlik iş fəaliyyətlərimizdə necə tətbiq ediləcəyini öyrənmək.

2. RƏHBƏRLİK ÜÇÜN ƏSAS TƏLƏBLƏR:

Bütün səviyyələr üzrə rəhbərlər etibarlı və aydın liderlik nümayiş etdirərək müxtəliflik, bərabərlik və inklüzivliyi təşviq etmək və idarə etmək üzrə məsuliyyət daşıyırlar. Rəhbərlər öz davranışları ilə örnək olmalı və əməkdaşların tələb olunan müxtəliflik, bərabərlik və inklüzivlik üzrə proqram və təşəbbüslərdə iştirakını təmin etməlidirlər.

Xüsusilə, insan resursları üzrə rəhbərlərdən aşağıdakılara əməl etməlidir:

- Əmək münasibətləri ilə bağlı qərarların qəbul edilməsi zamanı (işə qəbul, vəzifə yüksəlişi, performans idarəçiliyi, kompensasiya və inkişaf da daxil olmaqla) ayrı-seçkiliyə yol verilməməsinə təmin etmək.
- Komandalarında müxtəlif qrupların təmsil olunmasını təmin etmək və inklüziv mədəniyyətin inkişafına töhfə vermək.

- Inklüzivliyi məqsədli şəkildə tətbiq etmək və inklüziv liderlik davranışlarını nümayiş etdirmək (dinləmək, müxtəlif baxışları qiymətləndirmək, iştirak etməyə dəvət etmək).
- İstedadların seçimi və insan resursları proseslərində əsassız qərəzləri müəyyən etmək və aradan qaldırmaq.
- İstedadları geniş və inklüziv kadr bazalarından cəlb etmək, müxtəliflik nümayiş etdirən qısa siyahılar hazırlamaq və xidmət göstərdiyimiz kollektivləri əks etdirən komandalar qurmaq.
- İş yerində ayrı-seçkilik, zorakılıq və bullinqin olmamasını təmin etmək və uyğun olmayan davranışları vaxtında və ədalətli şəkildə həll etmək.
- Siyasətə, şirkətin digər qaydalarına və mövcud bərabər imkan və ayrı-seçkiliyə qarşı mübarizə qanunlarına zidd olan davranışların aradan qaldırılması.



QAYDA POZUNTUSU NECƏ BİLDİRİLMƏLİDİR

Siz siyasətlərimizə uyğunluqla bağlı hər hansı şübhəli pozuntuları soruşmaq, rəhbərlikdən məsləhət almaq və hesabat vermək üçün məsuliyyət daşıyırsınız. Əgər "Carlsberg"-in hər hansı əməkdaşı və ya nümayəndəsinin bu Siyasətə zidd davranışını görsəniz, şahid olsanız və ya şübhələnsəniz, bu barədə rəhbərinizə, İnsanlar və Mədəniyyət Departamentinin Biznes Tərəfdaşına və ya Uyğunluq üzrə səlahiyyətli şəxsə məlumat verməlisiniz.

Bundan əlavə, işçilər, dəyər zəncirimizin üzvləri və fəaliyyət göstərdiyimiz icmalar anonim olaraq "Speak Up" xəttimizdən və veb-əsaslı hesabat alətimizdən istifadə edə bilərlər.

Məsələlər barədə bizə məlumat verildikdə, onları bildirənlərin hüquqlarını qoruyacağıq və yaxşı niyyətlə məsələ qaldıran və ya istintaqa kömək edən hər kəsə qarşı hər hansı cəza və ya intiqam tədbirinə yol verməyəcəyik.

"Speak Up" siyasətimiz işlərin necə araşdırıldığı barədə daha ətraflı məlumatı ehtiva edir.



ƏSAS ANLAYIŞLAR VƏ TERMİNLƏR

Müxtəliflik, bərabərlik və inklüzivlik Şurası:

Şura rəhbərliyə müxtəliflik, bərabərlik və inklüzivliklə bağlı məsələlər üzrə məlumat və tövsiyələr təqdim edən əsas məsləhətçi qurum kimi fəaliyyət göstərir. Müxtəliflik, bərabərlik və inklüzivlik Şurası inklüzivliyin təbliğatçıları kimi çıxış edir və təşkilat daxilində müxtəliflik və bərabərlik prinsiplərinin anlaşılmasını və bu barədə məlumatlılığı fəal şəkildə dəstəkləyir.

İşçi Resurs Qrupları (ERG):

İşçi Resurs Qrupları (Employee Resource Groups) əməkdaşların könüllü təşəbbüsü ilə yaradılan qruplardır və şəxsi təşəbbüsləri vasitəsilə iş yerini daha inklüziv etmək məqsədi daşıyırlar; bu həmçinin onların peşəkar və sosial çevrələrini genişləndirərək peşəkar inkişaflarını dəstəkləməyə imkan verir.

İnkişaf mədəniyyəti prinsipləri:

"Carlsberg"-in uzunmüddətli uğurunun təmin edilməsi üçün İnkişaf Mədəniyyətinin formalaşdırılması vacibdir və bu mədəniyyət düşüncə tərzimizi və davranışlarımızı formalaşdıran beş prinsipə əsaslanır:

1. Semper Ardens (Daim alovlanan) prinsipinə əsaslanaraq daima mükəmməlliyə can atırıq
2. Müsbət enerji və şəfqətli mühit yaradırıq
3. Gördüyümüz hər bir işdə istehlakçını düşünürük
4. Operativ qərarlar qəbul edib ən yaxşı şəkildə iş təqdim edirik
5. İnsanlarımızı potensiallarından düzgün istifadə etmək üçün ilhamlandırır, dəstəkləyir və inkişaf etdiririk

Ayrı-seçkilik və qısnama

Ayrı-seçkilik, irqi mənsubiyyət, cins, din, milliyyət, etnik mənsubiyyət, yaş, əlillik, cinsi oriyentasiya və ya digər şəxsi status kimi xüsusiyyətlərə əsaslanaraq edilən ədalətsiz rəftar deməkdir. Cinsi zorakılıq da daxil olmaqla zorakılıq qarşı tərəf tərəfindən qəbul edilməyən və iş yerində hörmətsizlik, təhqir və ya düşmən münasibət yaradacaq hər hansı davranışdır.

VƏZİFƏ VƏ ÖHDƏLİKLƏR

VƏZİFƏ/AD	MƏSULİYYƏTLƏR
İcraıyyə Komitəsinin (ExCom) Siyasət Sponsoru: İnsanlar və Mədəniyyət üzrə Baş Məsul Şəxs	- Qlobal Siyasət üzrə Sponsor strateji nəzarəti təmin edən yüksək vəzifəli rəhbərdir. O, zəruri resursların ayrılmasını təmin edir və siyasəti icraçı rəhbərlik səviyyəsində təşviq edir. - Siyasət çərçivəsinin yekun təsdiqinə görə məsuliyyət daşıyır.
Siyasət sahibi: İstedadların İdarə Edilməsi üzrə Vitse-prezident	- Qlobal Siyasət Sahibi siyasətin bütün mərhələlərinə cavabdehdir və onun təşkilatın strategiyasına, uyğunluq standartlarına və əməliyyat tələblərinə uyğunluğunu təmin edir. - İllik risk əsaslı siyasətlə bağlı fəaliyyət planını və təlim vasitələri toplusunu müəyyənləşdirir və təqdim edir. - Bütün istisna halları və dəyişiklikləri təsdiqləyir və onların üzərində nəzarəti həyata keçirir.
Siyasətin predmeti üzrə mütəxəssis:	- Siyasətin predmeti üzrə mütəxəssis siyasətin predmeti ilə bağlı peşəkarlığa malik olmaqla onun hazırlanması, həyata keçirilməsi və davamlı idarə olunması prosesini dəstəkləyir. - Siyasət tələblərinə riayət edilməsinə nəzarət edir və istisna hallarla bağlı təlimat verir.
Funksional rəhbərlər: İnsanlar və Mədəniyyət sahəsində regional, funksional və yerli rəhbərlər	- Qlobal siyasətin yerli səviyyədə tətbiq edilməsini təmin etmək, onu regional tələblərə uyğunlaşdırmaq və eyni zamanda uyğunluğu qorumaq üzrə məsuliyyət daşıyır. - Siyasətin hazırlanması prosesində regional tənzimləmələrə uyğunluğun və tətbiq imkanlarının qiymətləndirilməsi üçün məsləhət alınır.
"Carlsberg Group"-a daxil olan bütün təşkilatlar, rəhbərlər və işçilər	- Gündəlik iş fəaliyyətində Siyasətin mahiyyətinin anlaşılması və ona riayət edilməsi üzrə məsuliyyət daşıyır. - Siyasətdəki yeniliklər barədə məlumatlandırılır və səmərəli şəkildə riayət edilməsi üçün təlimlər keçirilir.



NƏCƏ NƏZARƏT EDİRİK

"Carlsberg" müxtəliflik, bərabərlik və inklüzivlik üzrə ambisiyaları və İnkişaf Mədəniyyəti üzrə irəliləyişi davamlı izləyəcək və götürülmüş öhdəliklər üzrə nailiyyətlər barədə məlumat verəcək.

İSTİSNALAR VƏ YAYINMALAR

Siyasət üzrə istisnalar, yalnız istisna hallar mövcud olduqda və ya Siyasət tətbiq edilə bilmədikdə nəzərdə tutulur. Hər hansı istisna üçün müraciət Siyasət Sahibinə yazılı formada göndərməlidir. Siyasət Sahibi hər bir müraciəti ayrıca qiymətləndirməli və müvafiq qərar qəbul etməlidir. İstisnalar lazımi qaydada qeyd edilməli və sənədləşdirilməlidir.

MÜVAFİQ STANDARTLAR VƏ TƏLİMATLAR

- Etika və Davranış Kodeksi
- Qlobal İnsan Hüquqları Siyasəti
- Qlobal "SpeakUp" Siyasəti
- Qlobal Əməyin Mühafizəsi və Təhlükəsizlik Siyasəti
- Brend Promouterləri üçün Təlimat
- Analıq və ya Atalıq Məzuniyyəti Standartı

ƏLAQƏ

Əlavə məlumat üçün zəhmət olmasa, "Group"-un İnsan Resursları və Korporativ Mədəniyyət Şöbəsi ilə əlaqə saxlayın.

SİYASƏTƏ YENİDƏN BAXILMASI

Bu Siyasət zəruri hallarda və ən azı ildə bir dəfə nəzərdən keçiriləcək. Müvafiq İcraiyyə Komitəsinin Siyasət Sponsorunun təsdiqi ilə istənilən vaxt dəyişiklik edilə bilər. Bu Siyasətin ingilis dilindəki və tərcümə olunmuş versiyaları arasında hər hansı uyğunsuzluq yarandığı halda, ingilis dilindəki versiyası üstün hesab ediləcək.



Versiya: 1

Qüvvəyə minmə tarixi: 7 noyabr 2025-ci il
Növbəti baxış tarixi: 7 noyabr 2026-cı il

Siyasətin sahibi: Dora Visente - İstedadların İdarə

Edilməsi üzrə Vitse-prezident

Təsdiq edən: Susan Skipari İnsan Resursları və

Korporativ Mədəniyyət üzrə Baş İcraçı Vitse-Prezident (EVP)

"Carlsberg Breweries A/S"
JJ.C. acobsens Gade 1

1799 Copenhagen V

Danimarka

