



ПОЛИТИКА СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Посредством утверждения Политики соблюдения прав человека (далее – Политика) ООО "ТитанПласт" намерено реализовать подход, который был обозначен Организацией Объединенных Наций: с этого момента "соблюдение, уважение и применение средств защиты прав" становится основными принципами, на которых будет основано согласование и выполнение наших внутренних процессов с целью придания еще большей важности вопросу устойчивого развития как неотъемлемой составляющей стратегии ООО "ТитанПласт" (далее – Общество).

Обязательства Общества по соблюдению прав человека

Настоящим Общество обязуется соблюдать данную Политику.

В политике излагаются принципы и ответственность Общества в отношении всех Прав человека и в особенности тех, которые применимы к бизнесу и корпоративной деятельности, осуществляемой работниками Общества, независимо от того, являются ли они руководящими или рядовыми сотрудниками и рабочими Общества.

Общество выступает в поддержку соблюдения всех Прав человека в рамках своих деловых отношений¹ и стремится к тому, чтобы ее подрядчики, поставщики и деловые партнеры придерживались того же, уделяя особое внимание сферам с высоким риском и вероятностью возникновения конфликтных ситуаций.

ПРИНЦИПЫ

Отказ от принудительного или подневольного и детского труда:

Общество отказывается от использования любой формы принудительного или подневольного труда² и не конфискует денежные средства или документы, удостоверяющие личность, в начале трудовых взаимоотношений с целью удержания работников против их воли.

Общество соблюдает права ребенка и отказывается от использования детского труда и ни в коем случае не привлекает работников, которые не достигли минимального трудоспособного возраста.

Недопущение дискриминации:

Общество отвергает любую форму дискриминации³ и стремится к обеспечению уважительного отношения к своим сотрудникам и потенциальным работникам в аспекте равнопредставленности, а также к созданию равных возможностей, как в начале трудовых отношений, так и на каждом этапе работы.

Свобода создания ассоциаций и заключения коллективных договоров:

Общество признает право своих сотрудников на формирование и участие в организациях, направленных на защиту и поддержку их интересов, и не влияет на принимаемые ими решения. Общество также признает их право на то, чтобы их интересы



представляли (в рамках различных рабочих подразделений) профсоюзы или другие лица, избранные в соответствии с законодательством.

Общество признает важность коллективных договоров как привилегированного инструмента для определения договорных условий работы своих сотрудников, а также для регулирования отношений между руководством и профсоюзами.

Охрана труда и безопасность:

Общество ответственно относится к обеспечению высокого уровня охраны труда и безопасности на рабочем месте. Поддерживает распространение и укрепление культуры безопасности путем повышения осведомленности о рисках и воспитывает ответственное отношение у всех своих сотрудников, в том числе посредством передачи информации и обучения.

Общество стремится сохранять здоровье и обеспечивать безопасность своих работников.

Честные и благоприятные условия труда:

В целях обеспечения достойных и благоприятных условий труда Общество отвергает любую форму оскорблений, физического насилия, словесных оскорблений, сексуальных домогательств или психологического воздействия, угроз или запугивания на рабочем месте.

При формировании вознаграждения учитываются принципы честной оплаты труда и выплаты равного вознаграждения для мужчин и женщин за работу одинаковой ценности и сложности на основании объективной оценки труда исходя из объема работ, которые должны быть выполнены. Минимальная компенсация, которую получают сотрудники Общества, не может быть ниже минимального уровня, установленного в коллективных трудовых соглашениях (при наличии) и законодательных нормах.

Общество также признает важность профессиональной ориентации и обучения для развития трудовых ресурсов и навыков сотрудников путем совершенствования форм вовлеченности и участия сотрудников, и их представителей.

Конфиденциальность и обмен информацией:

Общество соблюдает конфиденциальность и право на частную жизнь своих заинтересованных сторон и неуклонно следует принципам надлежащего использования информации и данных, предоставляемых ей. Общество также стремится к обеспечению взаимодействия с учреждениями и коммерческими структурами таким способом, который исключает дискриминацию, демонстрируя уважительное отношение к различным культурам, а также уделяя особое внимание тому, чтобы не оказывать неблагоприятного воздействия на наиболее уязвимые слои населения, например, на детей.

Жалобы: сообщения от заинтересованных сторон:

В случае если заинтересованные стороны, будь то сотрудники или внешние заинтересованные лица, решат, что настоящий документ оказывает негативное влияние, они могут сообщить об этом в т.ч. анонимно): на адрес электронной почты conflict@titanplast.by; письмо на бумажном носителе по адресу: 220140, Республика Беларусь, г.Минск, ул.Домбровская, д.9, каб.9.3.1.; либо 211440, Республика Беларусь, Витебская область,



г.Новополоцк, проезд Устье, д.2, корп.3, каб.1, или по факсу на телефонный номер +375 17 388 03 56.

При обработке сообщений Общество будет действовать таким образом, чтобы гарантировать защиту отправителей сообщений от любых ответных мер, которые могут вызвать малейшее подозрение в том, что они являются формой дискриминации или наказания по отношению к таким лицам. Помимо этого, гарантируется конфиденциальность в отношении имен отправителей сообщений, если иное не требуется по закону.

Заключительная информация:

Политика одобрена исполнительным органом Общества и вступила в силу с 01 октября 2020 года.

Настоящая Политика будет периодически пересматриваться для того, чтобы обеспечить ее соответствие и эффективную реализацию.

Самая последняя версия Политики будет размещаться на официальном веб-сайте Общества по адресу www.titanplast.by.

¹ Термин «деловые отношения» включает «отношения с деловыми партнерами и предприятиями в производственно-сбытовой цепочке, а также с любыми другими государственными и негосударственными лицами, прямо связанными с операциями, продукцией или услугами предприятия»;

² Принудительный или подневольный труд означает все виды работ или услуг, которые принудительно требуются от какого-либо лица под угрозой наказания, и для выполнения которых названное лицо не предлагало своих услуг добровольно.

³ Термин «дискриминация» включает как прямую, так и непрямую дискриминацию, соответственно:

а) какое-либо разграничение, исключение или предпочтение исходя из расы, цвета кожи, пола, возраста, сексуальной ориентации, религии, политических взглядов, национального или социального происхождения, вследствие чего происходит ликвидация или ограничение равенства возможностей или ухудшение отношения к человеку при найме или выполнении определенных работ;

б) какое-либо разграничение, исключение или предпочтение, вследствие чего происходит ликвидация или ограничение равенства возможностей или ухудшение отношения к человеку при найме или выполнении определенных работ.