LOTTE
Брошура про Права Людини

Цю брошуру ми підготували для того, щоб усі працівники отримали ґрунтовні знання, необхідні для створення робочого середовища, у якому дотримуються прав людини. Ознайомтеся з документом - Політикою LOTTE щодо прав людини і подумайте, як застосовувати викладені в ньому рекомендації у повсякденній роботі.

Політика LOTTE щодо прав людини
LOTTE CO. LTD. здійснює свою господарську діяльність, керуючись Метою: «Створювати щасливіше майбутнє, об'єднуючи людей за допомогою оригінальних ідей і досвіду, що надихає». Щоб втілити в життя ідею «щасливого майбутнього», закладену в Мету нашої групи, ми вважаємо за необхідне вести господарську діяльність із дотриманням прав людини на всіх етапах ланцюга створення вартості**.** Тому ми зобов'язуємося дотримуватися прав людини відповідно до цієї Політики щодо прав людини.

1. Основні принципи
Ми визнаємо такі міжнародні норми у сфері прав людини та поважаємо права всіх осіб, залучених до нашої господарської діяльності, а саме:

- Міжнародна хартія прав людини Організації Об'єднаних Націй
- Керівні принципи Організації Об'єднаних Націй щодо підприємницької діяльності та прав людини
- Декларація Міжнародної організації праці про основоположні принципи та права у сфері праці
- Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних підприємств щодо відповідальної підприємницької діяльності
- Десять принципів Глобального договору ООН

Ми дотримуємося законів і нормативно-правових актів, що діють у кожній країні, де ми здійснюємо діяльність. У разі, якщо такі закони та нормативно-правові акти суперечать наведеним вище міжнародним нормам у сфері прав людини, ми дотримуватимемося чинних законів і нормативно-правових актів, водночас докладаючи зусиль для якомога повнішого дотримання міжнародних норм у сфері прав людини.

2. Ключові питання у сфері прав людини

- Запобігання проявам дискримінації та домагань

Ми поважаємо основоположні права людини, індивідуальність і різноманіття всіх осіб. Ми не допускатимемо жодних форм домагань або дискримінації за ознаками раси, етнічного походження, національності, статі, віку, релігії, мови, інвалідності, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, гендерного самовираження чи з будь-яких інших причин.

- Викорінення примусової праці, дитячої праці та торгівлі людьми

Ми не допускатимемо жодної форми примусової праці, дитячої праці чи торгівлі людьми.

- Уникання співучасті в порушенні прав людини

Ми співпрацюватимемо із зацікавленими сторонами, щоб у межах нашої господарської діяльності не ставати співучасниками порушень прав людини.

- Покращення умов праці та сприяння зміцненню здоров'я

Ми створюватимемо та підтримуватимемо безпечне, гігієнічне та комфортне робоче середовище, у якому працівники зможуть спокійно виконувати свою роботу. Крім того, ми сприятимемо зміцненню здоров'я та доброго самопочуття всіх осіб, пов'язаних із нашою Компанією, щоб вони могли працювати в хорошому фізичному та психічному стані.

- Дотримання трудових прав

Ми поважаємо свободу об'єднання та основоположні права працівників, пов'язані з правом створювати організації та вести колективні переговори.

- Виплата належної заробітної плати та управління робочим часом

Ми дотримуватимемося чинних законів і нормативно-правових актів та прагнутимемо встановлювати справедливу заробітну плату щонайменше на рівні, визначеному законодавством про мінімальну заробітну плату. Ми також відповідно до законодавства регулюватимемо робочий час, у тому числі роботу понаднормово.

- Відповідна рекламна та маркетингова діяльність

Ми усвідомлюємо, що наша діяльність у сфері зв'язків із громадськістю та маркетингу може впливати на права людини, тому дбаємо про здійснення цієї діяльності у повній відповідності до чинного законодавства.

3. Відповідальне ставлення до прав людини

На основі «Керівних принципів Організації Об'єднаних Націй щодо підприємницької діяльності та прав людини» ми впроваджуватимемо належну старанність у сфері дотримання прав людини та, у разі необхідності, вживатимемо заходів, спрямованих на пом'якшення негативних наслідків для прав людини, які може спричиняти наша господарська діяльність. Ми також інформуватимемо про поступ у реалізації цих заходів.

4. Підвищення рівня усвідомлення та навчання

Ми проводитимемо навчальні заходи та заходи з метою підвищення рівня усвідомлення серед наших працівників і працівниць, зокрема керівного складу, щоб гарантувати, що наша господарська діяльність здійснюється відповідно до цієї Політики. Крім того, ми проситимемо наших ділових партнерів ознайомитися зі змістом цієї Політики.

5. Механізм розгляду скарг

Ми запровадимо механізм подання та розгляду повідомлень про порушення і проведення консультацій для усіх, хто став жертвами порушень прав людини у зв'язку з нашою господарською діяльністю. Ми прагнутимемо забезпечити таким особам належні засоби захисту.

6. Сфера застосування

Ця Політика застосовується до всіх працівників і працівниць, зокрема до керівного складу компанії LOTTE CO., LTD. та її афілійованих дочірніх компаній. Ми також проситимемо наших ділових партнерів, залучених до нашої діяльності, ознайомитися з цією Політикою.

7. Система сприяння

Виконавчий директор, відповідальний за Відділ сприяння сталому розвитку в LOTTE CO., LTD., виконуватиме функції виконавчого директора, відповідального за сприяння ініціативам, пов'язаним із дотриманням прав людини, на основі цієї Політики.

Важливість дотримання прав людини

Політика щодо прав людини#2

Політика LOTTE щодо прав людини визначає, що ми не будемо брати участі в порушеннях прав людини. Дотримання прав людини - це не лише корпоративна відповідальність перед суспільством, а й чинник підвищення продуктивності на робочому місці. Повага до прав людини та прагнення покращувати умови праці й дбати про здоров'я можуть підвищувати нашу мотивацію та задоволення від роботи.

Дискримінація

Політика щодо прав людини#2

Дискримінація полягає в оцінюванні особи або групи осіб на підставі таких ознак, як раса, етнічне походження, національність, стать, вік, релігія, мова, інвалідність, сексуальна орієнтація або гендерна ідентичність. Ми забороняємо будь-які форми дискримінації. Дискримінація може бути спричинена упередженістю або забобонами, які всі ми підсвідомо маємо. Дискримінація на робочому місці зазвичай проявляється у негативному ставленні, зумовленому упередженістю або забобонами. Щоб створити робоче середовище, засноване на рівноправності, ми маємо усвідомлювати власну підсвідому упередженість і забобони та приймати рішення на основі об'єктивних чинників, таких як уміння та кваліфікація. Крім того, ми повинні прагнути створити робоче середовище, у якому всі можуть брати участь на рівних правах.

Випадок 1

Анна працювала на підставі строкового трудового договору. Вона належним чином виконувала свої обов'язки. Одного дня Анна повідомила своєму керівнику, що вагітна. Її керівник прийняв рішення не продовжувати з нею трудовий договір, хоча раніше запевняв працівницю, що договір буде продовжено. Це сталося попри те, що працівниця підтвердила, що стан її здоров'я стабільний і немає жодних перешкод для подальшого виконання нею своїх обов'язків. Натомість керівник Анни прийняв це рішення, виходячи зі свого переконання, що через вагітність Анна не зможе належним чином виконувати свої обов'язки.

Такі випадки як цей, коли вагітність або пологи працівниці стають причиною не продовження з нею трудового договору або його розірвання, вважаються не лише несправедливим ставленням, а й порушенням законодавства. Кожен має переконатися, що не керується упередженнями, які можуть призвести до дискримінації, наприклад переконанням, що вагітність означає нездатність працювати. Роботодавець зобов'язаний забезпечити працівниці умови та захист, передбачені законодавством у зв'язку з материнством.

Випадок 2

Самір має труднощі з пересуванням, тому тривале перебування на ногах становить для нього серйозну проблему. Самір брав участь у конкурсі на посаду в офісі, яка передбачала роботу сидячи. Під час співбесіди йому ставили багато запитань про його інвалідність. Водночас рекрутери зовсім не цікавилися його компетенціями, мотивацією, досвідом та навичками. Особи, які проводили співбесіду із Саміром, не поцікавилися, чи потрібні йому на робочому місці пристосування у зв'язку з інвалідністю. У результаті Саміра не прийняли на роботу.

У цьому випадку особа, яка проводила співбесіду, могла дискримінувати Саміра, оскільки зважала лише на інформацію про його інвалідність і не зібрала достатньо інформації, щоб об'єктивно оцінити, чи підходить він для цієї роботи. Щоб запобігти подібним випадкам, рекрутери мають пройти навчання, яке допоможе їм уникати упередженого ставлення до людей з інвалідністю. Вони також мають об'єктивно оцінювати, чи має кандидат необхідну кваліфікацію.

Якщо людину з інвалідністю прийнято на роботу, роботодавець, наскільки це можливо, має враховувати її прохання щодо необхідних пристосувань, наприклад облаштувати зручне місце для сидіння або забезпечити достатньо простору, щоб людина в інвалідному візку могла вільно пересуватися.

*Обґрунтовані пристосування: якщо людина з інвалідністю повідомляє про необхідність усунути певні бар'єри, слід вжити відповідних заходів, якщо це можливо і не створює для роботодавця надмірного тягаря. Важливо, щоб люди з інвалідністю та роботодавці відкрито

й на рівних обговорювали наявні бар'єри та способи їх усунення, розглядаючи водночас можливі, реалістичні рішення.

Домагання
Політика щодо прав людини#2

Домагання - це ставлення до іншої людини, яке завдає їй шкоди. Воно може проявлятися в агресивних, погрозливих або образливих висловлюваннях чи поведінці. Прикладами домагань можуть бути: залякування, небажані жести чи тексти сексуального характеру, образливі жарти та насильство. Важливо аналізувати власну поведінку, щоб переконатися, що Ви не чините домагань щодо інших осіб, навіть не усвідомлюючи цього. Ми зобов'язані створювати середовище, у якому працівники та працівниці зможуть безпечно звертатися за порадою та повідомляти про порушення, не боячись помсти, а також проходити навчання, щоб поглиблювати свої знання про домагання.

Випадок 3

Працівник на ім'я Сам позитивно ставиться до Лін, члена команди, якою він керує. Сам помітив, що Лін завжди усміхнена та охоче співпрацює. Одного дня Сам запросив Лін на вечерю, але вона не відповіла йому. Сам, втративши терпіння, жартома поставив її перед вибором: вечеря або переведення на нижчу посаду. Лін усміхнулася, тому Сам вирішив, що не зробив нічого недоречного.

Такий випадок - коли особу залякують (навіть жартома) і водночас запрошують на вечерю - можна вважати домаганням. У деяких ситуаціях прагнення встановити романтичні стосунки або ставлення особистих запитань може вважатися домаганням. Потрібно бути обережними, оскільки навіть якщо Ви вважаєте, що це лише жарт або невинний флірт, інша сторона може сприймати це зовсім інакше. Щоб запобігати подібним ситуаціям, важливо розуміти, що висловлювання та дії, пов'язані зі службовими відносинами, особливо з відносинами підпорядкування між керівником і підлеглим, можуть викликати дискомфорт або чинити надмірний тиск на іншу людину. Усі працівники та працівниці повинні знати, як правильно поводитися в таких ситуаціях, проходячи навчання з питань запобігання домаганням.

Випадок 4

Саллі працює на фабриці. Останнім часом її колеги щодня дошкуляють їй, голосно докоряють або насміхаються з неї,через що Саллі переживає сильний стрес. Спочатку Саллі намагалася не звертати уваги на таку поведінку. Однак, дізнавшись, що може анонімно повідомити про свою ситуацію, тобто про випадки цькування колегами на роботі, через один із доступних каналів для повідомлення про порушення, Саллі наважилася розповісти про проблему. У результаті з працівниками, які поводилися неналежним чином, провели дисциплінарні бесіди. Керівник також вніс зміни до організації роботи, завдяки чому Саллі змогла спокійно виконувати свої обов'язки.

Канали комунікації, які дають працівникам можливість анонімно та безпечно повідомляти про випадки домагань, можуть допомогти вирішити такі ситуації. Якщо Ви зазнаєте неправомірного ставлення, не вагайтеся скористатися такими каналами комунікації.

Примусова праця та дитяча праця
Політика щодо прав людини#2

Примусова праця - це праця, яка виконується не добровільно, тобто, наприклад, під загрозою або із застосуванням насильства. Про примусову працю йдеться, зокрема, у випадках, коли роботодавець відмовляється виплачувати працівникові заробітну плату, роботодавець погашає борги працівника, не маючи для цього відповідної правової підстави та не залишаючи йому гарантованої законом суми, яка не підлягає утриманню із заробітної плати, компанія змушує осіб, які перебувають у країні нелегально, працювати, погрожуючи

повідомити про них органи влади, або коли особи позбавлені свободи пересування внаслідок вилучення у них паспортів чи документів, що посвідчують особу.
Дитяча праця - це праця, яку виконують діти, молодші за встановлений законом мінімальний вік для працевлаштування. За визначенням Міжнародної організації праці (МОП), дитиною, як правило, вважається особа віком до 18 років. Щоб запобігати дитячій та примусовій праці, важливо знати відповідні нормативні вимоги, які дають змогу розпізнавати ситуації, що створюють ризик порушення законодавства, та реагувати на них.

Випадок 5
Представник компанії ABC вимагає, щоб працівники передавали йому свої паспорти на зберігання. Представник компанії пояснив, що він має забрати паспорти, оскільки це спосіб захисту від крадіжки. Щоб отримати свій паспорт назад, кожному працівникові потрібен дозвіл керівника. Працівник на ім'я Льюїс хотів звільнитися з компанії ABC. Він попросив керівника повернути йому паспорт, але той відмовився, стверджуючи, що не може цього зробити без поважної причини.
Якщо компанія не повертає працівникам їхні паспорти та використовує це, щоб змушувати їх працювати, це вважається примусовою працею. Працівники мають право розірвати трудовий договір у порядку, передбаченому законодавством. Роботодавець зобов'язаний організовувати свою діяльність таким чином, щоб забезпечити виконання роботи на підставі добровільного рішення працівника.
Щоб запобігати подібним ситуаціям, рекомендується періодично проводити навчання, нагадуючи про те, які дії становлять примусову працю. Працівників слід поінформувати про те, як користуватися внутрішніми каналами інформування про порушення та які процедури запроваджено для забезпечення оперативного розгляду проблем у разі їх виникнення.

Дотримання прав працівників
Політика щодо прав людини#2
Трудові права - це загальні основоположні права, які належать працівникам у зв'язку з виконанням ними трудової діяльності. Працівники мають право працювати в умовах, визначених законодавством, а роботодавці зобов'язані забезпечувати такі умови. Одним із трудових прав є право працювати у фізично та психологічно безпечному середовищі. Наприклад, для забезпечення цього права необхідні навчання з питань безпеки, а також системи, які не допускають перевищення граничної тривалості понаднормової роботи. Важливими правами працівників є свобода об'єднання та право на ведення колективних переговорів. Перше з них означає право брати участь у профспілках або інших організаціях, а друге - право вести колективні переговори з роботодавцями з метою узгодження покращення рівня оплати праці та умов праці.
Створення профспілки та вступ до неї є одним зі способів проведення консультацій і переговорів щодо проблем, які можуть призвести до порушень прав людини, таких як незаконні або несправедливі умови праці.
(*Будь ласка, зверніться до своєї організації або підприємства, щоб дізнатися, чи діє там профспілка.)

Випадок 6
Моніка, яка працює на фабриці, раз на рік проходить навчання з питань безпеки. Вона не любить брати участь у цьому навчанні, оскільки воно забирає її час. Попри це, вона проходить його, оскільки цього вимагає її керівник, який ставиться до навчань дуже серйозно. Одного дня на фабриці сталася пожежа. Моніка дуже злякалася і ледь не запанікувала, але згадала процедури евакуації, яких навчилася під час навчання з питань охорони праці та безпеки, і змогла безпечно евакуюватися разом зі своїми колегами.
Навчання з питань охорони праці та безпеки й евакуаційні тренування спрямовані на захист нашого права на безпечні умови праці. Регулярно проходьте обов'язкове навчання та, за

потреби, оновлюйте процедури, за які Ви відповідаєте, створюючи безпечне робоче середовище.

Випадок 7

Нам працює на фабриці. Хоча на фабриці діє профспілка, лише деякі працівники є її членами. Коли Нам прийшов у компанію, він не отримав жодної інформації про профспілку і не знав про її існування. Одного дня, коли він розмовляв із колегою про свої сумніви щодо умов праці, той розповів йому про профспілку, що діє на підприємстві. Нам побоювався, що якщо він вступить до профспілки, роботодавець ставитиметься до нього менш прихильно, ніж до інших працівників. Компанія запевнила його, що вступ до профспілки не вплине на ставлення до нього.

Під час працевлаштування працівникам має бути забезпечений доступ до інформації про існування профспілки, що діє на підприємстві, а також про те, що кожен працівник може вільно вступити до профспілки. Членство у профспілці не може бути підставою для дискримінації. Крім того, рекомендується, щоб роботодавець дозволяв працівникам користуватися внутрішньою дошкою оголошень для поширення інформації про трудові права та свободу об'єднання.

Що РОБИТИ, а чого НЕ РОБИТИ на роботі
Приклади - контрольний список

√ ЩО РОБИТИ

	Дискримінація та домагання	Ставтеся до людей на роботі з повагою
	Дискримінація та домагання	Беріть участь у регулярних навчаннях з питань запобігання дискримінації та домаганням.
	Права людини	Якщо у когось із Ваших колег на роботі виникли проблеми, підкажіть цій людині, куди можна повідомити про порушення, або, за можливості, запропонуйте їй допомогу.
	Права людини	Якщо Ви помітили будь-які випадки порушення прав людини, повідомте про них, скориставшись каналами повідомлення про порушення.
	Дотримання трудових прав	Пам'ятайте про необхідність реєструвати свій робочий час у спосіб, визначений роботодавцем.
	Дотримання трудових прав	Беріть участь у регулярних навчаннях з питань охорони праці та безпеки, евакуаційних тренуваннях та інших навчаннях щодо реагування у кризових ситуаціях.
	Дотримання трудових прав	Забезпечуйте працівникам доступ до інформації про профспілки, що діють у компанії, на початку їхньої роботи.

√ ЧОГО НЕ РОБИТИ

	Домагання	Знущатися, цькувати, поширювати плітки, застосовувати насильство або погрожувати.
	Домагання	Використовувати образливу або таку, що завдає шкоди, лексику.

	Дискримінація і домагання	Не ставитися до працівників по-різному через їхні фізичні ознаки (колір шкіри, волосся тощо), расу, етнічне походження або національність.
	Дискримінація і домагання	Диференціювати ставлення до працівників під час їх оцінювання або визначення розміру їх винагороди з огляду на стать або інші ознаки.
	Дискримінація і домагання	Висловлюватися стереотипно або образливо щодо сексуальної орієнтації чи гендерної ідентичності.
	Дискримінація і домагання	Ініціювати сексуальні контакти, робити коментарі, жартувати та жестикулювати із сексуальним підтекстом або примушувати до зустрічей неоднозначного характеру (побачень).
	Дискримінація і домагання	Примушувати працівника виконувати завдання з огляду на його стать.
	Дискримінація і домагання	Не ставити жінок у нерівне становище під час оцінювання їхньої роботи або визначення заробітної плати через вагітність чи наявність дітей.
	Дискримінація і домагання	Не ставити працівників у нерівне становище під час оцінювання їхньої роботи або визначення заробітної плати через використання ними відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустки для догляду за дитиною або відпустки для догляду за хворим членом сім'ї.
	Дискримінація і домагання	Висловлюватися щодо зовнішності іншої особи (форми тіла, обличчя тощо), її раси, національності або етнічного походження.
	Дискримінація і домагання	Висловлюватися негативно або поводитися негативно щодо особи через її вік.
	Дискримінація і домагання	Висловлюватися негативно або поводитися негативно щодо особи через її релігію або особисті переконання.
	Дискримінація і домагання	Висловлюватися негативно або поводитися негативно щодо особи через її фізичну або психічну інвалідність.
	Дискримінація і домагання	Знижувати оцінки працівників або розмір їхньої винагороди через їхнє членство у профспілках або інших організаціях.
	Дискримінація і домагання	Робити коментарі або поводитися таким чином, щоб унеможливлювати або перешкоджати працівникам користуватися каналами повідомлення про порушення.
	Домагання і права працівників	Висловлюватися або поводитися таким чином, щоб заохочувати до роботи понаднормово в обсязі, що перевищує встановлені законодавством допустимі обмеження.
	Дотримання трудових прав	Перешкоджати працівникам створювати профспілку або вступати до неї, а також висловлюватися чи поводитися так, щоб у членів профспілки або працівників, які не є її членами, складалося негативне враження про профспілку.

Канали повідомлення LOTTE Wedel

Про порушення можна повідомити:

- **через вебзастосунок, що забезпечує анонімність, за адресою http://wedel.zalezymi.pl;**
- **на електронну адресу: etyka@wedel.pl.**
- **Керівнику з питань дотримання вимог;**
- **Директору юридичного та ESG-напряму;**
- **Директору з внутрішнього аудиту та управління ризиками;**
- **Представнику керівництва компанії.**

Зазначені вище канали повідомлення також доступні для осіб, які працюють у компанії Pijalnie Czekolady Sp. z o.o., що є дочірньою компанією LOTTE Wedel. Повідомлення про порушення має важливе значення, оскільки дає змогу оперативно реагувати на порушення, захищати інших осіб та запобігати серйознішим проблемам у майбутньому. Завдяки цьому ми разом дбаємо про безпеку, доброчесність і довіру в нашій компанії.

Ці канали повідомлення обслуговуються LOTTE Wedel - компанією, що входить до групи LOTTE Co., Ltd.

Якщо Ви помітили будь-яке порушення Політики LOTTE щодо прав людини, побачили або почули про порушення прав людини, описаних у цій брошурі, або хочете подати скаргу чи отримати консультацію щодо порушень прав людини, повідомте про це, скориставшись одним із зазначених вище каналів. Зокрема, рекомендуємо повідомляти про такі випадки:

Порушення вимог законодавства, незаконна діяльність, приховування нещасних випадків на виробництві, домагання, цькування, дискримінація, примусова праця, дитяча праця, незаконна виплата заробітної плати, невиплата заробітної плати, понаднормова робота, що виходить за межі встановлених законодавством обмежень, небезпечне робоче середовище, дисциплінарні заходи, не передбачені законодавством, тощо.

Повідомлення можуть подаватися анонімно. Після отримання повідомлення проводиться перевірка для з’ясування обставин, а особу, яка повідомила про порушення, буде поінформовано про її результати. LOTTE забороняє будь-які форми помсти щодо осіб, які повідомляють про порушення. Тому закликаємо Вас користуватися нашими каналами повідомлення про порушення.