

ул. „Шипка“ №3
гр. Съединение, България
Тел: +359 32 60 00 00
Факс: +359 32 60 00 19



e-mail: office@gotmar.com, office.1@gotmar.com
<http://www.gotmar.com>

3 Shipka str.
4190 Saedinenie, BULGARIA
Tel: +359 32 60 00 00
Fax: +359 32 60 00 19

ПОЛИТИКА

НА ГОТМАР ЕООД

ЗА ЗАЩИТА НА ЧОВЕШКИТЕ ПРАВА

Политиката за защита на човешките права се прилага за всички служители на Дружеството.

1. ЦЕЛ НА ПОЛИТИКАТА

Нашите ръководни принципи предвиждат, че ще уважаваме другите и ще успеем заедно. Зчитането на човешките права на нашите служители, заедно с тези в нашата верига на стойността и общностите, в които работим, е крайъгълният камък на нашата политика.

Политиката за защита на правата на човека е в съответствие с нашите ценности и водещи принципи, в нашия Етичен кодекс за поведение, както и в политиките - срещу дискриминация, околната среда, здравето и безопасността. Политиката за правата на човека също така отразява принципите, съдържащи се в Международната декларация за правата на човека, Декларацията на Международната организация на труда за основните принципи и права на работното място, Глобалния договор на ООН и Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека.

2. НАДЛЕЖНА ПРОВЕРКА

За да спазят човешките права, ГОТМАР ЕООД извърши надлежна проверка, за да идентифицира, предотвратява и преценява действителните или потенциалните въздействия върху тези права, произтичащи от своите дейности или дейностите на тези, с които дружеството поддържа взаимоотношения.

Процесът за надлежна проверка, който е специфичен за човешките права, включва следните елементи:

- политика на ГОТМАР ЕООД за човешките права, която съдържа указания за самата организация и за тези, които са в тясна взаимовръзка с нея;
- вътрешни и външни одити, проверки от компетентни органи и проверки от други заинтересовани страни, като средства за оценяване на начина, по който съществуващите и предложените действия могат да въздействат върху човешките права;
- организиране на информационни кампании и използване на визуални информационни средства, като метод за интегриране на политиката по човешки права в цялата организация;
- периодични анализи, като средства за проследяване на постиженията, за да може да се направят необходимите промени в приоритетите и в подхода;
- действия за разглеждане на негативните въздействия от решенията и дейностите на организацията, отразени в годишния доклад на ГОТМАР ЕООД за дейността на дружеството.

3. СИТУАЦИИ, ПРЕДСТАВЛЯВАЩИ РИСК ЗА ЧОВЕШКИТЕ ПРАВА

Съществуват определени обстоятелства и среди, в които съществува вероятност организациите да се изправят пред предизвикателства и дилеми, отнасящи се до човешките права, и в които може да бъде повишен рисък от тяхното нарушаване. Те включват:

- конфликт или изключителна политическа нестабилност, провал на демократичната или съдебната система, отствие на политически или гражданска права;
- бедност, суза, екстремни здравни проблеми или природни бедствия;
- включване в миннодобивни или други дейности, които могат значително да засегнат природните ресурси, например водни, горски или атмосферни, или да нарушаат начина на живот на местното население;
- извършване на дейности в близост до общностите на местните жители [75][154];
- дейности, които могат да засегнат или да включват деца [81][82][116][117][135][147][148];
- корупционна среда;
- сложни вериги на стойността, които включват неофициална дейност без правна защита; и
- необходимост от мерки, гарантиращи сигурността на сградите и другите активи.

ГОТМАР ЕООД подхожда с особено внимание, когато е изправена пред ситуации, подобни на описаните по-горе.

Когато дейността се осъществява в среда, в която е налице едно или повече от тези обстоятелства, ГОТМАР ЕООД вероятно ще се изправят пред трудни и сложни преценки за собственото си поведение. Тъй като е възможно да няма просто решение, ГОТМАР ЕООД ще основава решенията си на основното си задължение да спазва човешките права, като същевременно допринася за насырчаване и защита на цялостното спазване на тези права.

При подобна ситуация, ГОТМАР ЕООД ще разгледа потенциалните последствия от своите действия, така че желаната цел за спазване на правата на човека действително да бъде достигната. В частност е важно да не се задълбочават или да водят до други злоупотреби.

4. ИЗБЯГВАНЕ НА СЪУЧАСТИЕ

Съучастието има както правно, така и извън правно значение. В правен смисъл съучастието се определя в някои юрисдикции като бездействие, което влияе съществено на извършването на неправомерно действие, например, престъпление, като същевременно се знае или съществува намерение да се съдейства за това неправомерно действие. Съучастието е свързано с идеята за подпомагане или подбуждане към неправомерно действие или бездействие. В извън правен контекст съучастието произтича от широки социални очаквания за поведение.

Една от важните области с потенциални възможности за пораждане на съучастие при нарушаване на човешките права е свързана с мерките за гарантиране на сигурност. В това отношение, наред с

останалото, ГОТМАР ЕООД гарантира, че меркинне за безопасност са в съответствие с човешките права и са съвместими с международните норми и стандарти за прилагане на закона. Персоналът, който отговаря за сигурността (щатен, по договор или нает от подизпълнител), е подходящо обучен, включително за спазване на нормите на човешки права. Оплакванията срещу процедурите за сигурност или срещу персонала ще бъдат веднага разгледани и проучени и когато е подходящо, от независима страна. Нещо повече, ГОТМАР ЕООД извършва надлежна проверка, за да гарантира, че тя не участва в нарушения на човешките права, извършени от силите за обществена сигурност, не ги улеснява и не извлича полза от тях.

ГОТМАР ЕООД се ангажира:

- да не осигурява стоки или услуги за организация, която ги използва за нарушения на човешките права;
- да не влиза в официални или неофициални партньорски или договорни отношения с партньор, който наруши човешките права, в рамките на партньорски взаимоотношения или в изпълнение на договорена дейност;
- да се информира за социалните условия и условията по отношение на околната среда, в които закупените стоки и услуги се произвеждат;
- да гарантира, че не е замесена в изселване на хора от земите им, освен ако това не е в съответствие с националните закони и международните норми, които включват проучване на всички алтернативни решения и гарантирани, че на засегнатите страни е предоставена достатъчна и подходяща компенсация;
- да прецени дали да не декларира публично или да предприеме друго действие, показващо, че тя не оправдава наруширането на човешки права като дискриминация, извършвана при наемане на работа в съответната страна; и
- да избягва взаимоотношения с организации, които имат противообществени дейности.

5. РАЗРЕШАВАНЕ НА КОНФЛИКТИ, СВЪРЗАНИ С ЧОВЕШКИТЕ ПРАВА

Дори когато институциите функционират оптимално, е възможно да възникнат спорове относно въздействието върху човешките права от решенията и дейностите на организацията. Ефикасните механизми за разрешаване на конфликти играят важна роля в задълженията на държавата да защитава човешките права. По същия начин, за да поеме своята отговорност за спазване на човешките права, ГОТМАР ЕООД има интензивна двупосочна комуникация със своите работници и заинтересовани страни (срещи на комитети по условия на труд и по социална отговорност; кутии за поставяне на анонимни сигнали; информационни табла с контакти на държавни институции), с цел, ако някой смята, че неговите човешки права са нарушени, по този начин може да информира за това ръководството и да търси обезщетение.

6. ДИСКРИМИНАЦИЯ И УЯЗВИМИ ГРУПИ

ГOTMAP ЕООД се разграничава от всякакъв вид дискриминация, която включва всяко различие, изключване или предпочтение, което води до премахване или нарушаване на равноправието в отношенията или във възможностите, когато това съображение се основава на предубеждение вместо на правно основание. Незаконните основания за дискриминация включват, без да се ограничават само до: раса, цвят, пол, възраст, език, собственост, националност или национален произход, религия, етнически или социален произход, каста, икономически основания, увреждане, бременност, принадлежност към местното население, профсъюзна принадлежност, политическа принадлежност, политически или други убеждения. Тук се включват също така брачно или семейно положение, лични взаимоотношения и здравно състояние, като например, ХИВ/СПИН статус. Забраната за дискриминация е един от фундаменталните принципи на международния закон за правата на човека.

ГOTMAP ЕООД се разграничава и от косвена дискриминация. Това се случва, когато очевидно неутрално положение, критерий или практика биха поставили лица с определено характерно свойство в неравностойно положение, в сравнение с други лица, освен ако това положение, критерий или практика не е обективно оправдано с легитимна цел и средствата за постигането на тази цел са подходящи и необходими.

ГOTMAP ЕООД гарантира, че няма дискриминация спрямо наетите лица, партньорите, клиентите, заинтересованите страни и всички останали, с които тя поддържа контакти или върху които може да оказва влияние.

ГOTMAP ЕООД също така съдейства за обезщетения при дискриминация или при наследство от предишна дискриминация, където това е възможно. Например, тя ГOTMAP ЕООД се стреми да наема или да поддържа делови взаимоотношения с организации, в които работят хора от групи, спрямо които исторически е извършвана дискриминация; където е възможно, ГOTMAP ЕООД подкрепя усилията за повишаване на достъпа до образование, до инфраструктурата и до социалните услуги за групи, на които е отказан пълен достъп.

ГOTMAP ЕООД подпомага следните уязвими групи:

- Жените
- Хората с увреждания
- Децата
- Местните жители
- Преселниците, работниците преселници и техните семейства
- Хора, дискриминирани по произход, включително класа.
- Хора, дискриминирани на расова основа.
- Други уязвими групи които включват възрастни, изселени, бедни, неграмотни хора, хора, заразени с ХИВ/СПИН, и малцинствени и религиозни групи.

7. ГРАЖДАНСКИ И ПОЛИТИЧЕСКИ ПРАВА

Гражданските и политическите права включват абсолютни права, например право на живот, право на достоен живот, право на свобода от мъчения, право на лична сигурност, право на своя собственост, свобода и цялостност на личността и право на справедлив съдебен процес и безпристрастно изслушване, когато са повдигнати криминални обвинения. Освен това тези права включват свобода на мнение и изразяване, свобода на мирно събиране и сдружаване, свобода на приемане и изповядване на религия, свобода на убеждения, свобода за ненамеса в личния живот, семейството, дома или кореспонденцията, свобода от лични нападки или уронване на репутацията, право на достъп до обществени услуги и право за участие в избори [143][152].

ГОТМАР ЕООД спазва всички гражданско и политическо права. Примерите включват, без да се ограничават до следното:

- живота на хората;
- свобода на мнение и изразяване. Организацията не трябва да омаловажава никакви възгледи или мнения, дори когато лицето изразява критика към организацията;
- свобода на мирно събиране или сдружаване;
- свобода на търсене, получаване и споделяне на информация и идеи чрез всякакви средства независимо от националните граници;
- правото на собственост, отделно или съвместно с други, и свобода от произволно лишаване от собственост; и
- достъп до справедлив процес и право на безпристрастно изслушване, преди да бъде взета каквато и да е вътрешна дисциплинарна мярка. Всяка дисциплинарна мярка е пропорционална и не включва физическо наказание или нечовешко или унизително отношение.

8. ИКОНОМИЧЕСКИ, СОЦИАЛНИ И КУЛТУРНИ ПРАВА

Всеки човек като член на обществото има икономически, социални и културни права, необходими за неговото достойнство и личното му развитие. Те включват правото на: образование; работа при справедливи и благоприятни условия; свобода на сдружаване; подходящо ниво на здравеопазване, стандарт на живот, съобразен с физическото и умственото здраве и благосъстояние на лицето и на неговото семейство; храна, облекло, жилище, медицинско обслужване и необходима социална защита като сигурност в случай на безработица, болест,увреждане, смърт на съпруг(а), напреднала възраст или друга липса на средства за преживяване в обстоятелства, които са извън негов (неин) контрол; изповядването на религия и култура; и реални възможности за участие без дискриминация във вземането на решения, които подкрепят положителните практики и възпрепятстват негативните практики във връзка с тези права.

За да спазва тези права, ГОТМАР ЕООД извършва надлежна проверка, за да гарантира, че не се включва в дейности, които нарушават, пречат или затрудняват възползването от такива права.

ГOTMAP ЕООД нито пряко, нито косвено ограничава или да отказва достъп до продукти от първа необходимост или ресурси, например вода. Производствените процеси не излагат на рисък ресурсите и не създават дефицит при снабдяването с питейна вода.

ГOTMAP ЕООД работи:

- да улесни достъпа и, където е възможно, да осигури за членовете на общността подкрепа и улеснения за образование и учене през целия живот;
- да обедини усилията си с други организации и правителствени институции, подкрепящи спазването и реализирането на икономическите, социалните и културните права;
- да проучи начини, свързани с техните основни дейности за подпомагане на реализацията на тези права; и
- да съобрази продуктите и услугите спрямо покупателната способност на бедните хора.

9. ОСНОВОПОЛАГАЩИ ПРИНЦИПИ И ПРАВА ПРИ РАБОТА

Основополагащите принципи и правата при работа са насочени към въпросите, свързани с трудовата заетост. Те са приети от международната общност като основни човешки права и са разгледани в частта, отнасяща се за правата на человека.

ГOTMAP ЕООД спазва следните принципи:

- свобода на сдружаване и колективно договаряне: работници и служители, без разлика, имат право да установяват и в съответствие с правилата на ГOTMAP ЕООД да участват в организации по техен избор без предварително разрешение.
- принудителен труд и трафик на хора: ГOTMAP ЕООД не участва или извлича полза от каквото и да е използване на принудителен или задължителен труд и трафик на хора. Никаква работа или услуга не се изисквана от което и да е лице под каквато и да е заплаха и наказание, или когато работата не се извършва доброволно. ГOTMAP ЕООД не участва или извлича полза от затворнически труд.
- равни възможности и липса на дискриминация: ГOTMAP ЕООД потвърждава, че в политика за наемане на работа няма дискриминация, основана на раса, пол, религия, националност, социален произход, политически мнения, възраст или увреждане. Тук спадат и брачно или семейно положение, лични взаимоотношения и здравно състояние, например ХИВ/СПИН статус. Тези основни положения са в съответствие с общия принцип, че политиката и практиката при наемане на работа, доходите, условията на работа, достъпа до обучение и повишение и прекратяване на трудовото правоотношение трябва да бъдат основани само на изискванията за работа.
- детски труд: минималната възраст за трудова заетост в ГOTMAP ЕООД е 18 години. ГOTMAP ЕООД не участва или извлича полза от каквото и да е използване на детски труд.

ул. „Шипка“ №3
гр. Съединение, България
Тел: +359 32 60 00 00
Факс: +359 32 60 00 19



e-mail: office@gotmar.com; office.1@gotmar.com
<http://www.gotmar.com>

3 Shipka str.
4190 Saedinenie, BULGARIA
Tel: +359 32 60 00 00
Fax: +359 32 60 00 19

10. БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВОСЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Дружеството осигурява и поддържа безопасно и здравословно работно място и отговаря на приложимите закони, разпоредби и вътрешни изисквания за безопасност и здраве. Ние сме посветени на осигуряването на безопасно работно място чрез минимизиране на риска от злополуки, нараняване и излагане на рискове за здравето. Ние се ангажираме да привлечем нашите служители към непрекъснато подобряване на здравословните и безопасни условия на труд на нашите работни места, включително идентифицирането на опасностите и отстраняването на проблеми, свързани със здравето и безопасността. Дружеството се наема да подсигури подходящи работни дрехи и униформи на служителите си, както и да внедри система за мениджмънт на безопасността, с цел подобряване на условията на труда.

11. ЗАЩИТА НА ЛИЧНИТЕ ДАННИ

ГOTMAP ЕООД приема задълженията си съгласно Общия регламент относно защитата на личните данни Регламент (ЕС) 2016/679 и съответното българско законодателство сериозно и се стреми да спазва най-високите приложими стандарти и установени добри практики при обработването на лични данни.

Компетентният водещ надзорен орган по отношение на защитата на личните данни, обработвани от ГОТМАР ЕООД, е Комисията по защита на личните данни на Република България.

Политиката ще бъде преглеждана ежегодно и обновявана при необходимост.

07.01.2020г.
Гр.Съединение

Мениджър:

Мария Тунева



ул. „Шипка“ №3
гр. Съединение, България
Тел: +359 32 60 00 00
Факс: +359 32 60 00 19



e-mail: office@gotmar.com, office.1@gotmar.com
<http://www.gotmar.com>

3 Shipka str.
4190 Saedinenie, BULGARIA
Tel: +359 32 60 00 00
Fax: +359 32 60 00 19

GOTMAR

HUMAN RIGHTS PROTECTION

POLICY

ул. „Шипка“ №3
гр. Съединение, България
Тел: +359 32 60 00 00
Факс: +359 32 60 00 19



e-mail: office@gotmar.com, office.1@gotmar.com
<http://www.gotmar.com>

3 Shipka str.
4190 Saedinenie, BULGARIA
Tel: +359 32 60 00 00
Fax: +359 32 60 00 19

The Human Rights Protection Policy applies to all employees of the Company.

1. POLICY OBJECTIVE

Our guiding principles are that we will respect others and succeed together. Respect for the human rights of our employees, along with those in our value chain and the communities in which we work, is the cornerstone of our policy.

The policy for the protection of human rights is in accordance with our values and guiding principles, in our Code of Ethics, as well as in the policies - against discrimination, the environment, health and safety. Human rights policy also reflects the principles contained in the International Declaration of Human Rights, the International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, the UN Global Compact and the UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

2. DUE DILIGENCE

In order to respect human rights, GOTMAR Ltd. conducts a proper inspection to identify, prevent and assess the actual or potential impacts on these rights arising from its activities or the activities of those with whom the company has a relationship.

The due diligence process, which is specific to human rights, includes the following elements:

- GOTMAR Ltd.'s policy for human rights, which contains instructions for the organization itself and for those who are closely related to it;
- internal and external audits, inspections by competent authorities and inspections by other stakeholders, as means of assessing how existing and proposed actions may affect human rights;
- organizing information campaigns and using visual information tools as a method for integrating human rights policy throughout the organization;
- periodic analyses, as means of tracking achievements, in order to make the necessary changes in priorities and approach;
- actions for consideration of the negative impacts of the decisions and activities of the organization, reflected in the annual report of GOTMAR EOOD for the activity of the company.

3. SITUATIONS POSING A RISK TO HUMAN RIGHTS

There are certain circumstances and environments in which organizations are likely to face human rights challenges and dilemmas and in which the risk of human rights violations may be increased.

They include:

- Conflict or extreme political instability, failure of the democratic or judicial system, absence of political or civil rights;
- Poverty, drought, extreme health problems or natural disasters;
- Involvement in mining or other activities that may significantly affect natural resources, such as water, forestry or the atmosphere, or disrupt the way of life of the local population;
- Carrying out activities close to local communities [75] [154];
- Activities that may affect or involve children [81] [82] [116] [117] [135] [147] [148];
- Corrupt environment;
- Complex value chains that involve informal activity without legal protection; and
- The need for measures to ensure the security of buildings and other assets.

GOTMAR Ltd. approaches with special care when it faces situations similar to those described above.

When the activity is carried out in an environment in which one or more of these circumstances are present, GOTMAR Ltd. will probably face difficult and complex judgments about its own behaviour. As there may be no simple solution, GOTMAR Ltd. will base its decisions on its basic obligation to respect human rights, while contributing to the promotion and protection of the full observance of these rights.

In such situation, GOTMAR Ltd. will consider the potential consequences of its actions so that the desired goal of respect for human rights is achieved. In particular, it is important not to deepen or lead to other abuses.

4. AVOIDANCE OF COMPLICITY

Complicity has both legal and non-legal significance. In legal terms, complicity is defined in some jurisdictions as inaction that significantly affects the commission of an unlawful act, such as a crime, while at the same time knowing or intending to facilitate that act. Complicity is related to the idea of aiding or abetting wrongdoing or inaction. In a non-legal context, complicity stems from broad social expectations of behaviour.

One of the important areas with potential opportunities for complicity in human rights violations is related to security measures. In this regard, among other things, GOTMAR Ltd. guarantees that safety measures are in accordance with human rights and are compatible with international norms and standards for law enforcement. Security personnel (full-time, contract or subcontracted) are adequately trained, including in compliance with human rights standards. Complaints against security

procedures or against staff will be promptly considered and investigated and, where appropriate, by an independent party. Moreover, GOTMAR Ltd. conducts a proper inspection to ensure that it does not participate in, facilitate or benefit from human rights violations committed by the public security forces.

GOTMAR Ltd. is committed to:

- Not providing goods or services to an organization that uses them for human rights violations;
- Not entering into formal or informal partnership or contractual relationships with a partner that violates human rights, in the framework of a partnership or in the performance of an agreed activity;
- Being informed about the social and environmental conditions in which the purchased goods and services are produced;
- Ensuring that it is not involved in the displacement of people from their lands, unless this is in accordance with national laws and international norms, which include exploring all alternative solutions and ensuring that the parties concerned are provided with adequate and appropriate compensation.;
- Considering whether to declare publicly or take other action showing that it does not justify a violation of human rights such as discrimination in employment in the country concerned; and
- Avoiding relationships with organizations that have anti-social activities.

5. RESOLUTION OF HUMAN RIGHTS CONFLICTS

Even when institutions function optimally, disputes may arise over the impact on human rights of the organisation's decisions and activities. Effective conflict resolution mechanisms play an important role in the state's obligations to protect human rights. In the same way, in order to assume its responsibility for the observance of human rights, GOTMAR Ltd. has intensive two-way communication with its employees and stakeholders (meetings of committees on working conditions and social responsibility; boxes for placing anonymous signals; information boards with contacts of state institutions), in order for someone to believe that their human rights have been violated, in this way they can inform the management and seek compensation.

6. DISCRIMINATION AND VULNERABLE GROUPS

GOTMAR Ltd. is distinguished from any type of discrimination, which includes any difference, exclusion or preference, which leads to the elimination or violation of equality in relations or opportunities, when this consideration is based on prejudice instead of legal basis. Unlawful grounds for discrimination include, but are not limited to: race, colour, sex, age, language, property,

nationality or national origin, religion, ethnic or social origin, caste, economic grounds, disability, pregnancy, local affiliation, trade union affiliation, political affiliation, political or other beliefs. It also includes marital or marital status, personal relationships, and health status, such as HIV / AIDS status. The prohibition of discrimination is one of the fundamental principles of international human rights law.

GOTMAR Ltd. also differs from indirect discrimination. This occurs when a manifestly neutral position, criterion or practice would place persons with a certain characteristic feature at a disadvantage compared to other persons, unless that position, criterion or practice is not objectively justified by a legitimate aim and the means to achieve that purpose are appropriate and necessary.

GOTMAR Ltd. guarantees that there is no discrimination against employees, partners, customers, stakeholders, and everyone else with whom it maintains contacts or over whom it can influence.

GOTMAR Ltd. also assists in compensation for discrimination or inheritance from previous discrimination, where possible. For example, it GOTMAR Ltd. seeks to hire or maintain business relationships with organizations that employ people from groups that have historically been discriminated against; where possible, GOTMAR Ltd. supports efforts to increase access to education, infrastructure and social services for groups denied full access.

GOTMAR Ltd. supports the following vulnerable groups:

- Women
- People with disabilities
- Children
- Locals
- Migrants, migrant workers, and their families
- People discriminated against by origin, including class.
- People discriminated against on racial grounds.
- Other vulnerable groups that include the elderly, displaced, poor, illiterate, people living with HIV / AIDS, and minority and religious groups.

7. CIVIL AND POLITICAL RIGHTS

Civil and political rights include absolute rights, such as the right to life, the right to a dignified life, the right to freedom from torture, the right to personal security, the right to property, the freedom and integrity of the individual, and the right to a fair trial and impartial hearing. Criminal charges have been filed. In addition, these rights include freedom of opinion and expression, freedom of peaceful assembly and association, freedom to accept and practice religion, freedom of belief, freedom of privacy, family, home or correspondence, freedom from personal attack or damage to property, reputation, right of access to public services and right to vote [143] [152].

GOTMAR Ltd. respects all civil and political rights. Examples include, but are not limited to, the following:

- People's lives;
- Freedom of opinion and expression. The organization should not belittle anyone's views or opinions, even when the person criticizes the organization;
- Freedom of peaceful assembly or association;
- Freedom to search for, receive and share information and ideas by any means, regardless of national borders;
- The right to property, alone or jointly with others, and freedom from arbitrary deprivation of property; and
- Access to a fair trial and the right to an impartial hearing before any internal disciplinary action is taken. Any disciplinary measure shall be proportionate and shall not involve corporal punishment or inhuman or degrading treatment.

8. ECONOMIC, SOCIAL AND CULTURAL RIGHTS

Everyone as a member of society has the economic, social, and cultural rights necessary for his dignity and personal development. These include the right to: education; work under fair and favourable conditions; freedom of association; an adequate level of health care, a standard of living consistent with the physical and mental health and well-being of the person and his family; food, clothing, housing, medical care and necessary social protection such as security in the event of unemployment, illness, disability, death of spouse, old age or other lack of means of subsistence in circumstances beyond his/her control ; the practice of religion and culture; and real opportunities to participate without discrimination in decision-making that supports positive practices and hinders negative practices in relation to those rights.

In order to comply with these rights, GOTMAR Ltd. conducts a proper inspection to ensure that it does not engage in activities that violate, impede or hinder the exercise of such rights.

GOTMAR Ltd. neither directly nor indirectly restricts or denies access to essential products or resources, such as water. Production processes do not endanger resources and do not create a deficit in the supply of drinking water.

GOTMAR Ltd. works:

- To facilitate access and, where possible, provide community members with support and facilities for education and lifelong learning;
- To join efforts with other organizations and government institutions supporting the observance and realization of economic, social and cultural rights;
- To explore ways related to their main activities to support the realization of these rights; and
- To adapt products and services to the purchasing power of poor people.

9. BASIC PRINCIPLES AND RIGHTS AT WORK

The fundamental principles and rights at work are focused on employment issues. They are accepted by the international community as fundamental human rights and are addressed in the section on human rights.

GOTMAR Ltd. observes the following principles:

- Freedom of association and collective bargaining: employees, without distinction, have the right to establish and in accordance with the rules of GOTMAR Ltd. to participate in organizations of their choice without prior permission.
- Forced labour and trafficking in human beings: GOTMAR Ltd. does not participate in or benefit from any use of forced or compulsory labour and trafficking in human beings. No work or service is required of any person under any threat or punishment, or when the work is not done voluntarily. GOTMAR Ltd. does not participate in or benefit from prison labour.
- Equal opportunities and non-discrimination: GOTMAR Ltd. confirms that there is no discrimination in employment policy based on race, gender, religion, nationality, social origin, political opinion, age or disability. These include marital or marital status, personal relationships, and health status, such as HIV / AIDS status. These basic principles are in line with the general principle that employment policies and practices, income, working conditions, access to training and promotion and termination of employment should be based only on employment requirements.
- Child labour: the minimum age for employment in GOTMAR Ltd. is 18 years. GOTMAR Ltd. does not participate in or benefit from any use of child labour.

10. SAFE AND HEALTHY WORKING CONDITIONS

The Company provides and maintains a safe and healthy workplace, and complies with applicable laws, regulations and internal safety and health requirements. We are committed to providing a safe workplace by minimizing the risk of accidents, injuries, and health risks. We are committed to engaging our employees in the continuous improvement of health and safety at work, including the identification of hazards and the elimination of health and safety problems. The company is hired to provide appropriate work clothes and uniforms to its employees, as well as to implement a safety management system in order to improve working conditions.

11. PROTECTION OF PERSONAL DATA

GOTMAR Ltd. takes its obligations under the General Regulation on Personal Data Protection Regulation (EU) 2016/679 and the relevant Bulgarian legislation seriously and strives to comply with the highest applicable standards and established good practices in the processing of personal data.

ул. „Шипка“ №3
гр. Съединение, България
Tel: +359 32 60 00 00
Факс: +359 32 60 00 19



e-mail: office@gotmar.com; office.1@gotmar.com
<http://www.gotmar.com>

3 Shipka str.
4190 Saedinenie, BULGARIA
Tel: +359 32 60 00 00
Fax: +359 32 60 00 19

The competent leading supervisory body regarding the protection of personal data processed by GOTMAR Ltd is the Commission for Personal Data Protection of the Republic of Bulgaria.

The policy will be reviewed annually and updated, as necessary.

07.01.2020
Saedinenie

Manager:

/Mariya Tucheva/

