

ПОЛИТИКА НА ГОТМАР ЕООД ЗА

Трудови практики и взаимоотношения

1. ЦЕЛ НА ПОЛИТИКАТА

Фундаментален принцип в Декларацията на МОТ от 1944 г. от Филаделфия е, че трудът не е стока. Това означава, че работниците не са разглеждани като фактор на производството и подложени на същите пазарни сили, които се прилагат за стоките. Присъщата уязвимост на работниците и необходимостта от защита на техните основни права намира израз във Всеобщата декларация за правата на човека и Международния пакт за икономически, социални и културни права. Съдържащите се в тях принципи включват правото на всеки човек да заработва прехраната си чрез свободно избрана работа и правото на справедливи и благоприятни условия на труд. Тази политика регламентира принципите на ГОТМАР ЕООД по отношение на принципите на трудовите практики и взаимоотношения.

2. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ И ТРУДОВИ ОТНОШЕНИЯ

Значението на трудовата заетост и трудовите отношения за развитието на човека е всепризнато. Като работодател ГОТМАР ЕООД допринася за една от най-широко разпространените цели на обществото, а именно подобряване на стандарта на живот чрез цялостна и гарантирана трудова заетост и достойна работа.

Във всяка държава съществува правна рамка, която регламентира взаимоотношенията между работодатели и работещи лица. Въпреки че в отделните държави се различават критериите за определяне дали съществуват трудови отношения, фактът, че възможностите на договарящите се страни не са еднакви и поради това наетите лица се нуждаят от допълнителна защита, е всеобщо признат и е в основата на трудовото законодателство. Наемните взаимоотношения дават права и налагат задължения както на работодателите, така и на наетите лица в интерес и на организацията, и на обществото.

ГОТМАР ЕООД се ангажира, че:

- Работата се извършва от жени и мъже, които в юридически смисъл са наети и или самонаети лица;
- Не се стреми да избегне задължението, което законът налага на работодателя, като прикрива взаимоотношения, които иначе би трябвало да бъдат признати като трудови взаимоотношения съгласно закона;
- Признава важността на сигурната трудова заетост, както за отделния работник, така и за обществото;
- Използва активно планиране на работната сила, избягва случайно извършена работа или прекомерната временна работа, с изключение на случаите, където предвид естеството си работата е краткосрочна или сезонна;
- Предварително уведомява, своевременно информира съвместно с представители на работниците в КУТ и ЕСО, да преценява как да намали неблагоприятните въздействия във Възможно най-голяма степен при обсъждане на промени в нейните дейности, като например закривания, които засягат трудовата заетост

- Осигурява равни възможности за всички работници и да не дискриминира както пряко, така и косвено в която и да е трудова практика;
- Премахне всички произволни или дискриминационни практики за уволнение;
- Защишава личните данни и личния живот на работниците;
- Предприеме стъпки, за да осигури договореност за работа с организации изпълнители или подизпълнители, които са законно признати или по друг начин могат и желаят да поемат отговорностите на работодател и да осигурят достойни условия за работа.
- ГОТМАР ЕООД използва само тези трудови посредници, които са законно признати и където други договорености за изпълнението на работата пораждаат законни права на тези, които извършват работата;
- Не извлича изгода от несправедливи, експлоататорски или злоупотребяващи трудови практики на своите партньори, доставчици и подизпълнители.
- ГОТМАР ЕООД полага необходимите усилия, за да насърчи организациите от своята сфера на влияние да следват отговорни трудови практики, като осъзнава, че високото ниво на влияние вероятно съответства на високо ниво на отговорност за упражняване на това влияние. В зависимост от ситуацията и влиянието необходимите усилия биха могли да включват: установяване на договорни задължения на доставчиците и подизпълнителите; непредвидени посещения и проверки; и извършване на надлежна проверка при осъществяване на надзор на доставчиците и посредниците.
- Когато действа на международно ниво, да полага усилия за повишаване на заетостта, професионалното развитие, повишението и израстването на национални кадри на страната домакин. Това включва снабдяване и разпределяне чрез местни предприятия, където е осъществимо.

3. УСЛОВИЯ НА РАБОТА И СОЦИАЛНА ЗАЩИТА

Условията на работа включват заплати и други форми на компенсация, работно време, периоди на почивка, празници, дисциплинарни практики и практики за уволнение, защита на майчинството и въпроси, свързани с условията на живот, например безопасна питейна вода, хигиенизиране, столове за хранене и достъп до медицинско обслужване. Условията на работа засягат в голяма степен качеството на живот на работниците и техните семейства, както и икономическото и социалното развитие.

Социалната защита се отнася за всички законови гаранции и организационни политики и практики за смекчаване на намаляването на доходите в случай на производствени травми, болест, майчинство, бащинство, старост, безработица, инвалидност или финансови затруднения и осигуряване на медицинско обслужване и семейни обезщетения. Социалната защита играе важна роля за запазване на човешкото достойнство и за създаване на чувство за обективност и социална справедливост.

Затова GOTMAR ЕООД:

- Осигурява съответствието на условията на работа с националните нормативни актове и съвместимост с действащите международни трудови норми;
- Спазва по-високите нива на условията, установени чрез други приложими юридически обвързващи инструменти, например колективните договори;
- Спазва най-малко тези минимални условия, определени в международните трудови норми, както са установени от МОТ, особено където няма прието национално законодателство;
- Осигурява приемливи условия на работа по отношение на заплащането, работното време, почивните дни в седмицата, отпуските, здравето и безопасността, защита на майчинството и възможността да се съвместява работата със семейните задължения;
- Разрешава, където е възможно, спазването на националните или религиозни традиции и обичаи;
- Осигурява условия на работа за всички работници, които позволяват във възможно най-голяма степен баланс между работа и живот и са съвместими с тези, които се предлагат от други работодатели на съответното местоположение;
- Осигурява заплати и други форми на възнаграждение в съответствие с националните нормативни актове или колективни договори;
- Осигурява равно заплащане за равностойна работа;
- Изплаща непосредствено на съответните работници заплати, подлежащи само на ограничения или удръжки, разрешени с нормативни актове или колективни договори;
- Спазва всички задължения, отнасящи се до осигуряване на социална защита за работниците в страната, в която действа организацията;
- Спазва правото на работниците да се придържа към обичайните или договорените часове за работа, установени в нормативните актове или колективните договори. Тя трябва също така да осигури на работниците седмична почивка и платен годишен отпуск;
- Зачита семейните задължения на работниците, като осигурява приемливо работно време, родителски отпуски и когато е възможно, улеснения при отглеждането на деца и други улеснения, които могат да помогнат на работниците да постигнат добър баланс между работа и живот;
- Компенсира работниците за извънредна работа в съответствие с нормативните актове.

4. СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ

Социалният диалог включва всички видове преговори, консултации или обмен на информация между представителите на правителството, работодателите и работниците по въпроси от общ интерес, отнасящи се до икономически и социални проблеми. Социален диалог може да има между представители на работодателите и работниците по въпроси, засягащи техните интереси и да включва също и правителствата, когато се касае за значими фактори като законодателство и социална политика. За социалния диалог са необходими независими страни. Представителите на работниците в КУТ и ЕСО са свободно избрани, в съответствие с

националните нормативни актове или от съответните работници. Те не са назначени от правителството или от работодателя. На ниво организация социалният диалог приема различни форми, включително механизми за информация и консултация, например консултации за предприятия или колективно договаряне. Професионалните съюзи и организациите на работодателите в качеството си на избрани представители на съответните страни играят особено важна роля в социалния диалог.

Социалният диалог на международно ниво се очертава като водеща тенденция и включва регионален и глобален диалог и споразумения между организации, работещи на международно ниво, и международни професионални организации.

ГОТМАР ЕООД се ангажира да:

- Осъзнава важността на организациите на институциите за социален диалог, включително на международно ниво, и прилаганите колективни структури за договаряне;
- Уважава винаги правото на работниците да се организират или обединяват в организации за защита на своите интереси или за колективно договаряне;
- Не препятства работниците, които искат да създадат или да се присъединят към свои организации и да се договарят колективно, например при уволнение или дискриминация срещу тях чрез репресивни мерки или чрез отправяне на преки или косвени заплахи, така че да създаде атмосфера на заплахи или страх;
- Уведомява своевременно съответните правителствени структури и представителите на работниците, когато е възможно промените в дейността да повлияят значително върху трудовата заетост, така че последствията да могат да бъдат разгледани съвместно, за да се ограничат доколкото може всякакви неблагоприятни въздействия;
- Доколкото е възможно и разумно да назначи подходящи представители на работниците с достъп до лицата, упълномощени да вземат решения, до работните места, до работниците, които те представляват, до съоръженията, необходими за изпълнение на тяхната функция, и до информация, която ще им позволи да имат вярна и безпристрастна представа за финансите и дейностите на организацията; и
- Се въздържа от поощряване на правителствата да ограничават упражняването на международно признати права на свобода на сдружаване и колективно договаряне.

Освен това ГОТМАР ЕООД участва, в организации на работодателите, като начин за създаване на възможности за социален диалог и разширяване на изразяването на социална отговорност.

5. ЗДРАВЕ И БЕЗОПАСНОСТ ПРИ РАБОТА

Здравео и безопасността при работа засягат разширяването и поддържането във висша степен на физическо, умствено и социално благополучие на работниците и предотвратяване на увреждане на здравето в резултат от условията на работа. Това включва също така защита на

работниците от рискове за здравето и съобразяване на работната среда с физиологичните и психологичните потребности на работниците.

Финансовото и социалното бреме върху обществото от професионални заболявания, наранявания и смърт е тежко. Случайното и хроничното замърсяване, както и други вредни за работниците опасности на работното място могат също да повлияят върху общностите и околната среда. Опасенията за здравето и безопасността възникват във връзка с опасни съоръжения, процеси, практики и вещества (химически, физически и биологични).

В тази връзка политиката на ГОТМАР ЕООД е да:

- Разработи, внедри и поддържа политика по здраве и безопасност при работа, основана на принципа, че строгите стандарти за здравето и безопасността и дейността на организацията се поддържат и укрепват взаимно;
- Разбира и прилага принципите на управление на здравето и безопасността, включително йерархията на мерките за контрол: отстраняване, технически мерки, административни мерки, процедури за работа и лични предпазни средства;
- Анализира и управлява рисковете за здравето и безопасността, свързани с нейните дейности;
- Разгласи изискването, че работниците следва винаги да прилагат всички безопасни практики и да осигури спазването от работниците на правилните процедури;
- Осигури необходимите средства за безопасност, включително лични предпазни средства, за предотвратяване на производствени травми, заболявания и злополуки, както и за преодоляване на извънредните ситуации;
- Записва и анализира всички инциденти и проблеми, свързани със здравето и безопасността, за да ги сведе до минимум или да ги премахне;
- Обсъжда специфичните начини, по които рисковете, свързани с безопасността и здравето при работа, засягат по различен начин жените (например бременни, неотдавна родили или кърмещи) и мъжете или работниците, които са в особено положение, например хора с увреждания, неопитни или по-млади работници;
- Осигури еднаква защита на здравето и безопасността за работниците с намалено работно време или временните работници, както и за работниците, наети от подизпълнители;
- Се стреми да премахне психосоциалните опасности на работното място, които допринасят за или водят до стрес и заболявания;
- Осигури адекватно обучение за целия персонал по всички важни въпроси;
- Спазва принципа, че мерките за осигуряване на здраве и безопасност при работа не трябва да включват парични разходи от страна на работниците; и
- Основава системите за здраве, безопасност и околна среда на участието на съответните работници и да признава и спазва правата на работниците да:
 - Получават своевременно подробна и точна информация, отнасяща се до рисковете за здравето и безопасността и за най-добрите практики, използвани за намаляване на тези рискове;
 - Отправят свободно запитвания и да се консултират по всички въпроси, свързани с тяхното здраве и безопасност при работата им;

- Отказват работа, която с основание се счита за представляваща непосредствена или сериозна опасност за техния живот или здраве или за живота и здравето на други лица;
- Търсят съвети от външни организации и работодатели и други, които имат опит;
- Докладват на съответните овластени органи по въпроси, свързани със здравето и безопасността при работа;
- Участват в решенията и дейностите, свързани със здравето и безопасността, включително при разследването на инциденти и злополуки; и
- Да не чувстват заплахата от наказание при извършване на което и да е от гореизброеното.

6. РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ И ОБУЧЕНИЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Развитието на човешките ресурси включва процес на увеличаване на избора на хората чрез усъвършенстване на способностите и функциите на работещите, като по този начин се дава възможност на жените и мъжете да водят продължителен и здравословен живот, да бъдат знаещи и да имат добър стандарт на живот. То включва също така достъп до политически, икономически и социални възможности, за да бъдат хората творчески и продуктивни и да изпитват самоуважение, чувство за принадлежност към общността и съпричастност към обществото. В тази връзка ГОТМАР ЕООД:

- Осигурява за всички работници на всички етапи от техния трудов опит възможност за развитие на уменията, обучение и практика, както и възможности за кариерно развитие на равна и недискриминационна основа;
- Осигурява, при необходимост, съдействие на работниците при съкращение или уволнение, и помощ за нова трудова заетост, обучение и консултации;
- Създава съвместни програми на профсъюзите и ръководството, които съдействат за здравето и благополучието.

Политиката ще бъде преглеждана ежегодно и обновявана при необходимост.

05.10.2020г.
гр. Съединение

Мениджър:

/Мария Тучева/



GOTMAR

WORKING PRACTICES AND RELATIONS POLICY

1. POLICY OBJECTIVE

A fundamental principle in the 1944 ILO Declaration of Philadelphia is that labour is not a commodity. This means that workers are not considered as a factor of production and are subject to the same market forces that apply to the goods. The inherent vulnerability of workers and the need to protect their fundamental rights is reflected in the Universal Declaration of Human Rights and the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. The principles contained therein include the right of everyone to earn a living through freely chosen employment and the right to just and favourable conditions of work. This policy regulates the principles of GOTMAR Ltd. with regards to the principles of labour practices and relationships.

2. EMPLOYMENT AND EMPLOYMENT RELATIONS

The importance of employment and labour relations for human development is widely recognized. As an employer, GOTMAR Ltd. contributes to one of the most widespread goals of the society, namely the improvement of the standard of living through comprehensive and guaranteed employment and decent work.

In each country there is a legal framework that regulates the relationship between employers and employees. Although the criteria for determining whether an employment relationship exists differs from country to country, the fact that the possibilities of the contracting parties are not the same and therefore employees need additional protection is widely recognized and underpins labour law. Employment relationships give rights and obligations to both employers and employees in the interests of both the organization and society.

GOTMAR Ltd. undertakes that:

- The work is performed by women and men, who are legally employed or self-employed;
- Does not seek to avoid the obligation imposed by law on the employer by concealing relationships that would otherwise be recognized as employment relationships under the law;
- Recognizes the importance of secure employment, both for the individual worker and for society;
- Uses active workforce planning, avoids accidental work or excessive temporary work, except where the nature of the work is short-term or seasonal;
- Informs in advance, informs in due time together with the representatives of the workers in the WCC (Working Conditions Committee) and SRT (Social Responsibility Team), to assess how to reduce the adverse impacts as much as possible when discussing changes in its activities, such as closures that affect employment
- Provides equal opportunities for all workers and not to discriminate both directly and indirectly in any work practice;
- Eliminate all arbitrary or discriminatory dismissal practices;

- Protects the personal data and privacy of employees;
- Take steps to ensure an arrangement to work with contracting organizations or subcontractors who are legally recognized or otherwise able and willing to assume the responsibilities of an employer and provide decent working conditions.
- GOTMAR Ltd. uses only those labor intermediaries that are legally recognized and where other arrangements for the performance of the work give rise to legal rights of those who perform the work;
- Does not benefit from unfair, exploitative or abusive work practices of its partners, suppliers and subcontractors.
- GOTMAR Ltd. makes the necessary efforts to encourage organizations in its field of influence to follow responsible work practices, realizing that the high level of influence probably corresponds to a high level of responsibility for exercising this influence. Depending on the situation and the impact, the necessary efforts could include: establishing contractual obligations of suppliers and subcontractors; unforeseen visits and inspections; and performing due diligence in supervising suppliers and intermediaries.
- When acting at the international level, make efforts to increase employment, professional development, promotion and growth of national staff of the host country. This includes supply and distribution through local enterprises where feasible.

3. WORKING CONDITIONS AND SOCIAL PROTECTION

Working conditions include wages and other forms of compensation, working hours, rest periods, holidays, disciplinary and dismissal practices, maternity protection and living conditions, such as safe drinking water, sanitation, canteens and access to medical care. Working conditions greatly affect the quality of life of workers and their families, as well as economic and social development.

Social protection applies to all legal guarantees and organizational policies and practices to mitigate income reduction in the event of occupational injuries, illness, maternity, paternity, old age, unemployment, disability or financial difficulties, and the provision of medical care and family benefits. Social protection plays an important role in preserving human dignity and creating a sense of objectivity and social justice.

That is why GOTMAR Ltd.:

- Ensures the compliance of the working conditions with the national normative acts and compatibility with the current international labor norms;
- Complies with higher levels of conditions established by other applicable legally binding instruments, such as collective agreements;
- Complies at least with these minimum conditions set out in international labor standards as established by the ILO (International Labour Organization), especially where no national legislation has been adopted;

- Provides acceptable working conditions in terms of pay, working hours, weekends, holidays, health and safety, maternity protection and the ability to reconcile work with family responsibilities;
- Permits, where possible, observance of national or religious traditions and customs;
- Provides working conditions for all workers that allow the greatest possible balance between work and life and are compatible with those offered by other employers at the respective location;
- Provides salaries and other forms of remuneration in accordance with national regulations or collective agreements;
- Provides equal pay for equal work;
- Pays directly to the respective workers salaries, subject only to restrictions or deductions, allowed by normative acts or collective agreements;
- Complies with all obligations related to providing social protection for workers in the country where the organization operates;
- Respects the right of workers to adhere to the usual or agreed working hours established in regulations or collective agreements. It must also provide workers with weekly rest and paid annual leave;
- Respects the family responsibilities of workers by providing acceptable working hours, parental leave and, where possible, parenting facilities and other facilities that can help workers achieve a good work-life balance;
- Compensates workers for overtime work in accordance with regulations.

4. SOCIAL DIALOGUE

Social dialogue includes all types of negotiations, consultations or exchanges of information between government representatives, employers and workers on issues of common interest relating to economic and social issues. Social dialogue can take place between representatives of employers and workers on issues affecting their interests and also involve governments when it comes to important factors such as legislation and social policy. Independent parties are needed for social dialogue. The representatives of the workers in the WCC and SRT are freely elected, in accordance with the national normative acts or by the respective workers. They are not appointed by the government or the employer. At the organizational level, social dialogue takes various forms, including information and consultation mechanisms, such as business consultations or collective bargaining. Trade unions and employers' organizations, as elected representatives of the countries concerned, play a particularly important role in social dialogue.

Social dialogue at the international level is emerging as a leading trend and includes regional and global dialogue and agreements between organizations working at the international level and international professional organizations.

GOTMAR Ltd. undertakes to:

- Recognize the importance of the organizations of the institutions for social dialogue, including at the international level, and the applied collective structures for negotiation;
- Always respect the right of workers to organize or unite in organizations to protect their interests or to bargain collectively;
- Not prevent workers who wish to establish or join their own organizations and to bargain collectively, for example in the event of dismissal or discrimination against them by repressive measures or by making direct or indirect threats, so as to create an atmosphere of threat or fear ;
- Inform relevant government structures and workers' representatives in a timely manner where changes in activity are likely to have a significant impact on employment, so that the consequences can be considered together in order to limit any adverse effects as far as possible;
- As far as possible and within reason, appoint appropriate representatives of workers with access to decision-makers, to the workplaces, to the workers they represent, to the facilities necessary for the performance of their function and to information that will allow them to have a true and fair view of the organization's finances and activities; and
- Refrain from encouraging governments to restrict the exercise of internationally recognized rights to freedom of association and collective bargaining.

In addition, GOTMAR Ltd. participates in employers' organizations as a way to create opportunities for social dialogue and expand the expression of social responsibility.

5. HEALTH AND SAFETY AT WORK

Health and safety at work affect the promotion and maintenance of the highest level of physical, mental and social well-being of workers and the prevention of damage to health as a result of working conditions. This also includes protecting workers from health risks and adapting the work environment to the physiological and psychological needs of workers.

The financial and social burden on society from occupational diseases, injuries and deaths is heavy. Accidental and chronic pollution, as well as other hazards harmful to workers in the workplace, can also affect communities and the environment. Health and safety concerns arise in connection with hazardous facilities, processes, practices and substances (chemical, physical and biological).

In this regard, the policy of GOTMAR Ltd. is to:

- Develop, implement and maintain an occupational health and safety policy based on the principle that strict health and safety standards and the organization's activities are mutually supportive and mutually reinforcing;
- Understand and apply the principles of health and safety management, including the hierarchy of control measures: removal, technical measures, administrative measures, work procedures and personal protective equipment;

- Analyze and manage the health and safety risks associated with its activities;
- Announce the requirement that workers should always follow all safe practices and ensure that workers follow the correct procedures;
- Provide the necessary means of safety, including personal protective equipment, to prevent occupational injuries, diseases and accidents, as well as to overcome emergencies;
- Record and analyze all health and safety incidents and problems to minimize or eliminate them;
- Discuss the specific ways in which occupational safety and health risks affect women (eg pregnant, recently born or breastfeeding) differently and men or workers in special situations, such as people with disabilities, inexperienced or -young workers;
- Ensure equal protection of health and safety for part-time or temporary workers as well as for subcontracted workers;
- Aim to eliminate psychosocial hazards in the workplace that contribute to or lead to stress and illness;
- Provide adequate training for all staff on all important issues;
- Respect the principle that measures to ensure health and safety at work should not involve monetary costs on the part of workers; and
- Establish health, safety and environmental systems with the participation of the workers concerned and recognize and respect the rights of workers to:
 - Receive timely, detailed and accurate information regarding health and safety risks and best practices used to reduce those risks;
 - Make inquiries freely and consult on all issues related to their health and safety at work;
 - Refuse work which is reasonably considered to pose an immediate or serious danger to their life or health or to the life and health of others;
 - Seek advice from external organizations and employers and others who have experience;
 - Report to the relevant authorities on issues related to health and safety at work;
 - Participate in decisions and activities related to health and safety, including the investigation of incidents and accidents; and
 - Not to feel threatened with punishment in committing any of the above.

6. HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AND WORKPLACE TRAINING

Human resource development involves the process of increasing people's choices by improving the abilities and functions of workers, thus enabling women and men to lead long and healthy lives, to be knowledgeable and to have a good standard of living. It also includes access to political, economic and social opportunities for people to be creative and productive and to feel self-respect, a sense of belonging to the community and empathy for society. In this regard GOTMAR Ltd.:

- Provides for all workers at all stages of their work experience an opportunity for development of skills, training and practice, as well as opportunities for career development on an equal and non-discriminatory basis;

- Provides, if necessary, assistance to workers in case of redundancy or dismissal, and assistance for new employment, training and counseling;
- Creates joint trade union and leadership programs that promote health and well-being.

The policy will be reviewed annually and updated as necessary.

05.10.2020
Saedinenie

Manager:

The signature is in blue ink and is written over a circular blue stamp. The stamp contains the text "ГОТМАР" (GOTMAR) at the top and "СЪЕДИНЕНИЕ" (Saedinenie) at the bottom, with a small logo in the center.

/Mariya Tucheveva/