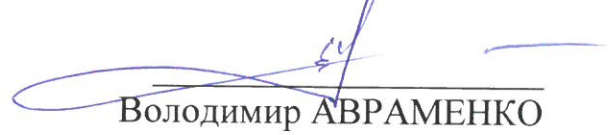


**ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«АВК КОНФЕКШІНЕРІ»**

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Генеральним директором
ТОВ «АВК КОНФЕКШІНЕРІ»



Володимир АВРАМЕНКО

«31» чудне 2025р.

ПОЛІТИКА З ДОТРИМАННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ

ПОГОДЖЕНО:

Заст. генерального директора з правового забезпечення



Василь ГАВШИН

Директором з виробництва



Олександр АРТЕМОВИМ

2025р.



Версія № 1

Дата видання: 31.12.2025р.

Застосованість: Обов'язково до виконання всіма працівниками компанії

Розробник: Начальник Служби технологічної документації

Рівень конфіденційності: внутрішнє та зовнішнє використання

Кількість сторінок 7

Мова: Українська



Зміст

ВСТУП.....	4
МЕТА ПОЛІТИКИ	4
ЗОБОВ'ЯЗАННЯ	4
СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ.....	4
ПОВНОВАЖЕННЯ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ	4
ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ПОЛІТИКИ	5
ПРОЦЕДУРА НАЛЕЖНОЇ ОБАЧНОСТІ З ПРАВ ЛЮДИНИ	6
ЗВІТНІСТЬ	7
ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ	7



ВСТУП

Компанія АВК КОНФЕКШНЕРІ (далі – АВК або Компанія) ставиться до людей як до головної цінності та вважає своїм обов'язком забезпечити дотримання прав людини в межах своєї діяльності та можливостей особливо в умовах воєнного стану.

Впровадженням Політики з дотримання прав людини (далі-Політика) Компанія відкрито та впевнено демонструє прихильність високим стандартам соціальної відповідальності, принципам соціальної рівності та справедливості та підтверджує свою зацікавленість у впровадженні та дотриманні основних прав та свобод людини у межах свого впливу поза організаційною структурою компанії.

З моменту заснування АВК активно і безперервно працює над покращенням умов праці, захистом довкілля, підтримкою здоров'я працівників та збереженням високих соціальних стандартів, не зважаючи на політичну та економічну нестабільність, і застосовує усі доступні ресурси для мінімізації негативного впливу на рівень життя працівників.

Ця Політика відображає цінності АВК в області прав людини, розповсюджується на всі підрозділи та структурні елементи компанії та демонструє очікування щодо дотримання прав людини згідно з Керівними принципами ООН постачальниками, партнерами та клієнтами.

МЕТА ПОЛІТИКИ

Політика з дотримання прав людини визначає керівні цілі, завдання, принципи і напрями діяльності Компанії щодо забезпечення заходів із дотримання прав людини.

Заходи реалізуються через виконання вимог Компанії, законодавчих вимог та найкращих міжнародних практик.

ЗОБОВ'ЯЗАННЯ

Компанії АВК зобов'язується поважати права людини, створювати належні умови для впровадження та дотримання вимог відповідних стандартів, зокрема Міжнародного біллю про права людини, Основних декларацій та конвенцій Міжнародної організації праці, угод та конвенцій Організації Об'єднаних Націй з охорони навколишнього середовища, Добровільних принципів з безпеки та прав людини, Керівних принципів Організації Об'єднаних Націй із питань бізнесу та прав людини, Керівних принципів Організації економічного співробітництва та розвитку для багатонаціональних підприємств тощо; не брати участь у діяльності, яка прямо чи опосередковано порушує права людини, а також забезпечити доступ до цієї Політики працівникам, громадам, діловим партнерам та зацікавленим сторонам шляхом її розміщення у відкритому доступі на сайті компанії.

СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ

Ця політика застосовується до керівництва та працівників АВК, незалежно від характеру юридичних відносин, а також до постачальників, підрядників, продавців, агентів та членів громад в контексті інформування та заохочення до застосовування аналогічної політики або стандарту щодо дотримання прав людини.

ПОВНОВАЖЕННЯ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Відповідальність за реалізацію Політики розподілено між топ-менеджментом та керівниками структурних підрозділів таким чином:

1. Генеральний Директор АВК затверджує Політику, контролює реалізацію затвердженої Політики з боку операційного менеджменту Компанії, призначає відповідальну особу зі складу керівництва вищої ланки, відповідальну за забезпечення належності й адекватності підходу Компанії та ефективності у мінімізації ризиків щодо прав людини.

2. Директори дирекцій та напрямків Компанії забезпечують реалізацію Політики та несуть відповідальність за її виконання, спонукають кожного працівника та зацікавлених осіб, які співпрацюють з Компанією, брати активну участь в її реалізації.

3. Керівники структурних підрозділів мають повноваження та несуть відповідальність за виконання Політики відповідно до напрямів діяльності, що вони очолюють.

4. Усі департаменти, підприємства та підрозділи Компанії беруть активну участь у виконанні Політики, забезпечують виконання її принципів та положень у своїй діяльності, а також у формуванні звітності щодо виявлених ризиків для прав людини та ефективності Політики.

ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ПОЛІТИКИ

Запобігання дискримінації

Компанія не допускає жодних форм дискримінації стосовно наших працівників на підставі раси, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного чи соціального походження, віку, фізичних обмежень чи інших характеристик. Будь-які рішення, що стосуються персоналу, зокрема, стосовно найму, звільнення та виходу на пенсію, приймаються виключно на основі законних, недискримінаційних критеріїв.

Гендерна рівність

Компанія пропонує справедливе ставлення до всіх працівників незалежно від статі, забезпечує однаковий доступ до можливостей навчання, професійного розвитку, побудови кар'єри, справедливую оплату труда та займає активну позицію у побудові суспільства, що ґрунтується на принципах гендерної рівності та прав людини. Компанія сприяє посиленню ролі кожної особи в суспільстві незалежно від її гендерної ідентичності.

Різноманітність та інклюзивність

Компанія АВК цінує кожного працівника та прагне створити справедливе, сприятливе та інклюзивне робоче середовище, де люди з різним досвідом, можливостями і перспективами можуть розвиватися та реалізовувати свій потенціал.

Компанія сповідує принципи законного найму та працевлаштування, заохочення до роботи в компанії на засадах добровільності, прозористі, конкурентості, справедливої винагороди праці кожного працівника відповідно до кваліфікації, відповідальності, здібностей та досвіду.

Компанія завжди забезпечуватиме оплату праці на рівні або вище мінімального прожиткового мінімуму.

Насильницька та дитяча праця

Компанія не допускає жодної форми насильницької чи примусової праці. Право працівників на вільний вибір місця роботи, пересування, полишення місця роботи після закінчення робочого часу та відпочинок не можуть бути обмежені.

Компанія за жодних обставин не допускає експлуатацію дітей та використання дитячої праці. Мінімальний вік для наймання працівника на повний робочий день складає 18 років, або інший встановлений законодавством мінімальний вік для працевлаштування.

Нетерпимість до проявів насильства та утисків

Компанія вважає неприйнятним та захищає працівників від будь-якого фізичного, словесного, сексуального чи психологічного домагання, залякування, переслідування, насильства, образливої поведінки чи погроз, будь-яких інших проявів жорстокості на робочому місці як боку з колег, так і з боку керівництва.

Охорона праці та техніка безпеки

Компанія визнає та підтримує права працівників і підрядників на безпеку й охорону здоров'я на робочому місці, впроваджує згідно з чинним законодавством правила та інструкції щодо безпеки, проводить регулярне навчання та інструктажі працівників для мінімізації загроз нещасних випадків, травм чи інших пов'язаних зі здоров'ям ризиків; аналізує робоче середовище для визначення потенційних ризиків та джерел загроз здоров'ю та безпеці працівників.

Безпечне довкілля

Компанія усвідомлює, що будь-яка господарська діяльність має вплив на довкілля, і прагне мінімізувати наявні і прогнозовані негативні наслідки шляхом застосування належних галузевих практик для управління викидами в повітря, землю та воду; використання води та природних ресурсів; створення, обробки, зберігання, переміщення та видалення відходів і залишків виробництва тощо.

Трудові гарантії

Компанія підтримує конкурентний рівень заробітної плати на основі оцінок місцевого ринку та прагне забезпечити справедливу винагороду за труд кожного працівника. Компанія дотримуватиметься всіх законів та чинних нормативних актів, які стосуються умов працевлаштування та праці, зокрема основного та понаднормового робочого часу, та угод, укладених із працівниками.

Компанія забезпечує ознайомлення всіх працівників з цією Політикою, а також організовує відповідне навчання.

ПРОЦЕДУРА НАЛЕЖНОЇ ОБАЧНОСТІ

Компанія впроваджує процедуру оцінки ризиків, розробку запобіжних та корегувальних дій щодо дотримання прав людини у своїй діяльності та в ділових відносинах:

- Проведення опитування працівників стосовно випадків прпущення прав людини та сновних принципів цієї політики;
- Огляд робочих місць та моніторинг задоволення працівників умовами праці;
- Введення у процедуру оцінки постачальників та клієнтів питань стосовно дотримання прав людини та наявності відповідної політики;
- Збір інформації відділу кадрів;
- Моніторинг негативного висвітлення в засобах масової інформації та соціальних мережах;
- Аналіз інформації робочою групою з питань дотримання прав людини

Серйозність впливу оцінюється з урахуванням кількості випадків, дифференціації постраждалих осіб, серйозності впливу та наслідків.

Особлива увага приділяється впливу на права окремих груп людей або вразливих груп населення, наприклад, дітей, жінок, осіб, які постраждали від конфлікту, осіб з інвалідністю або обмеженнями, трудових мігрантів тощо.



ЗВІТНІСТЬ

Компанія впроваджує систему розгляду скарг за допомогою електронної пошти, скриньки та інформаційно-довідкової лінії, щоб надати можливість для обміну інформацією щодо ризиків для прав людини та/або навколишнього середовища будь-якій зацікавленій стороні.

Інформація підлягає реєстрації, класифікації, розслідуванню з фіксацією результатів. Усі звіти розглядаються конфіденційно відповідно до правил захисту даних і можуть надаватися на умовах анонімності, якщо це необхідно.

Компанія гарантією захист викривача від економічних, адміністративних чи фізичних негативних наслідків (зокрема, звільнення, відсторонення, переслідування, судового переслідування).

Всі розслідування проводяться конфіденційно без необхідності укладення будь-яких додаткових угод про конфіденційність. У разі виникнення потреби Компанія співпрацюватиме з державними позасудовими механізмами розгляду скарг на національному рівні.

ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Ця Політика є безстроковою та може бути актуалізована за результатами щорічної оцінки з метою підвищення ефективності системи, вдосконалення механізмів та приведення у відповідність зі стратегією компанії та з вимогами законодавства.

Політика набуває чинності з моменту її затвердження.

Ініціатором внесення змін можуть бути працівники, засновники, керівники будь-якої ланки Компанії.

Пропозиції щодо внесення змін подаються відповідальній особі зі складу керівництва вищої ланки, розглядаються робочою групою з дотримання прав людини.