

|                |   |                         |           |  |              |
|----------------|---|-------------------------|-----------|--|--------------|
| Αρχική Έκδοση: | 1 | Ημερομηνία έκδοσης:     | 9/11/2022 | Κωδικοποίηση Εγγράφου: <b>ΕΕ 07.28</b> | Σελίδα: 1/11 |
| Αναθεώρηση:    | 1 | Ημερομηνία αναθεώρησης: | 9/11/2022 |  |              |

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΛΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ**

Η Διοίκηση της επιχείρησης δεσμεύεται για την τήρηση καλής κοινωνικής πρακτικής και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων όλων των εργαζομένων, μέσω της αποδοχής όλου του θεσμικού/κανονιστικού πλαισίου που διέπει την εργασία, όπως:

- Τη δέσμευση συμμόρφωσης στον βασικό πυρήνα των εργατικών διατάξεων για τη διάκριση στην απασχόληση και το επάγγελμα,
- Τη δέσμευση για τον σεβασμό των δικαιωμάτων του ανθρώπου, σύμφωνα με τις αρχές των Ηνωμένων Εθνών (**UN Guiding Principles on Business and Human Rights** με ιδιαίτερη έμφαση σε ζητήματα **αξιοπρέπειας, δικαιοσύνης, ισότητας, σεβασμού και ανεξαρτησίας**)
- Τη δέσμευση περί της ελευθερίας του εκπροσώπου των εργαζομένων να καταγράφει και κοινοποιεί τα διάφορα παράπονα χωρίς τον κίνδυνο ουδεμίας κύρωσης
- Τη δέσμευση για τον σεβασμό των δικαιωμάτων των εργαζομένων, σύμφωνα με τον κώδικα **ILO Core Labor Conventions**:
- Τη δέσμευση για την απαγόρευση των χειρότερων μορφών εργασίας των παιδιών και την άμεση δράση με σκοπό την εξάλειψή τους **ΔΣΕ 138 (ILO 182 and Recommendation 190)**,

↳ Τη δέσμευση για την ελευθερία τεχνικής επιθεώρησης στους χώρους εργασίας είτε από εκπρόσωπο των εργαζομένων είτε από Δημόσιο Φορέα, για τον εντοπισμό προβλημάτων που αφορούν την υγεία κι ευημερία τους και στην άμεση διευθέτηση των ευρημάτων τους (**ILO 81**).

Σκοπός των επιθεωρήσεων είναι:

- (α) να εξασφαλίσουν την επιβολή των νομικών διατάξεων που αφορούν τις συνθήκες εργασίας και την προστασία των εργαζομένων κατά την εργασία τους, όπως διατάξεις που αφορούν τις ώρες, τους μισθούς, την ασφάλεια, την υγεία και την πρόνοια, την απασχόληση παιδιών και νέων, και άλλα συναφή θέματα, στο βαθμό που τέτοιες διατάξεις είναι εκτελεστές από επιθεωρητές εργασίας·
- (β) να παρέχουν τεχνικές πληροφορίες και συμβουλές σε εργοδότες και εργαζομένους σχετικά με τα αποτελεσματικότερα μέσα συμμόρφωσης με τις νομικές διατάξεις·
- (γ) να γνωστοποιήσουν στον παραγωγό ελαττώματα ή καταχρήσεις που δεν καλύπτονται ειδικά από τις ισχύουσες νομικές διατάξεις

Οποιαδήποτε περαιτέρω καθήκοντα που θα ανατεθούν σε επιθεωρητές εργασίας δεν παρεμποδίζουν την αποτελεσματική εκτέλεση των πρωταρχικών τους καθηκόντων ή βλάπτουν με οποιονδήποτε τρόπο την εξουσία και την αμεροληψία που είναι αναγκαίες στους επιθεωρητές στις σχέσεις τους με τους εργοδότες και τους εργαζομένους.

↳ Τη δέσμευση συμμόρφωσης περί του κατωτάτου ορίου ηλικίας εισόδου στην απασχόληση (**ILO 138 and Recommendation 146**),

↳ Τη δέσμευση για την αποτροπή της περί αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας **ΔΣΕ 182 (ILO 29 and 105 and Recommendation 35)**,

↳ Τη δέσμευση περί της συνδικαλιστικής ελευθερίας και προστασίας του συνδικαλιστικού δικαιώματος **ΔΣΕ 29 και ΔΣΕ 105 (ILO 87)**. Ο εργαζόμενος μπορεί να συμμετέχει σε συνδικαλιστική οργάνωση αφού συμπληρώσει 2 μήνες εργασίας. Αίτηση εγγραφής υποβάλλει στο <https://mitroaorganoseon.yeka.gov.gr/>

↳ Τη δέσμευση περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργανώσεως και συλλογικής διαπραγματεύσεως **ΔΣΕ 87 (ILO 98)**,

↳ Τη δέσμευση περί ισότητας της αμοιβής μεταξύ αρρένων και θηλέων εργαζομένων για εργασία ίσης αξίας **ΔΣΕ 98 (100 and 111 and Recommendations 90 and 111)**,

- Τη δέσμευση συμμόρφωσης με τις μεθόδους καθορισμού των κατωτάτων ορίων μισθών και ημερομισθίων στην γεωργία) που είναι διαφανείς και σέβονται την απαγόρευση διακρίσεων στις διαδικασίες προσλήψεων και καταγγελιών **ΔΣΕ 100**,
- Τη δέσμευση ότι οι εργαζόμενοι προστατεύονται από αντίποινα για τη συμμετοχή τους στις συνεντεύξεις κατά την εξωτερική επιθεώρηση καθώς και κατά την υποβολή των παραπόνων τους.
- Τη δέσμευση για τον σεβασμό έναντι οποιασδήποτε διάκρισης που αφορά φύλλο, θρήσκευμα, χρώμα επιδερμίδας, εμφάνιση, σεξουαλικό προσδιορισμό
- Τη δέσμευση για μη υποστήριξη ή ανοχή χρήσης ή απειλών σωματικής τιμωρίας, ψυχικού ή σωματικού εξαναγκασμού, εκφοβισμού, παρενόχλησης ή κακοποίησης οποιουδήποτε είδους.
- Τη δέσμευση πως κανείς εργαζόμενος δεν κρατείται με δεσμά χρέους ή δεν θα αναγκάζεται να εργαστεί υποχρεωτικά για έναν εργοδότη, έναν φορέα πρόσληψης εργατικού δυναμικού ή άλλη οντότητα για την εξόφληση του χρέους.
- Τη δέσμευση πως ο παραγωγός απαγορεύει οποιαδήποτε ανάμειξη σε οποιαδήποτε πράξη διαφθοράς, εκβίασης, υπεξαίρεσης, καθώς και σε κάθε μορφή δωροδοκίας, είτε άμεσα είτε έμμεσα.



|                |   |                         |           |  |              |
|----------------|---|-------------------------|-----------|--|--------------|
| Αρχική Έκδοση: | 1 | Ημερομηνία έκδοσης:     | 9/11/2022 | Κωδικοποίηση Εγγράφου: <b>ΕΕ 07.28</b> | Σελίδα: 2/11 |
| Αναθεώρηση:    | 1 | Ημερομηνία αναθεώρησης: | 9/11/2022 |  |              |

## SOCIAL PRACTICES POLICY

The management of the company is committed to the observance of good social practice and the human rights of all employees, through the acceptance of all the institutional/regulatory framework that governs the work, such as:

- The commitment to comply with the basic core of labor provisions on discrimination in employment and occupation,
  - The commitment to respect human rights, according to the principles of the United Nations (UN Guiding Principles on Business and Human Rights with special emphasis on issues of dignity, justice, equality, respect and independence)
  - The commitment to the freedom of the employee representative to record and communicate the various complaints without the risk of any sanction
  - The commitment to respect workers' rights, in accordance with the ILO Core Labor Conventions:
    - The commitment to ban the worst forms of child labor and take immediate action to eliminate them ILO 138 (ILO 182 and Recommendation 190),
    - ↳ The commitment to the freedom of technical inspection in the workplace either by a representative of the workers or by a Public Body, to identify problems concerning their health and well-being and to immediately settle their findings (ILO 81).
- The purpose of inspections is:
- o (a) ensure the enforcement of legal provisions relating to working conditions and the protection of workers at work, such as provisions relating to hours, wages, safety, health and welfare, child and youth employment , and other related matters, to the extent that such provisions are enforceable by labor inspectors;
  - o (b) provide technical information and advice to employers and employees on the most effective means of complying with legal provisions;
  - o (c) notify the producer of defects or abuses not specifically covered by applicable legal provisions
- Any further duties to be assigned to labor inspectors shall not interfere with the effective performance of their primary duties or impair in any way the authority and impartiality necessary for inspectors in their relations with employers and workers.
- ↳ The commitment to comply with the minimum age for entry into employment (ILO 138 and Recommendation 146),
  - ↳ The commitment to prevent forced or compulsory labor ILO 182 (ILO 29 and 105 and Recommendation 35),
  - ↳ The commitment on freedom of association and protection of the right to organize ILO 29 and ILO 105 (ILO 87). The employee can participate in a trade union organization after completing 2 months of work. Submit a registration application at <https://mitroaorganoseon.yeka.gov.gr/>
  - ↳ The commitment to apply the principles of the right to organize and collective bargaining DSE 87 (ILO 98),
  - ↳ The commitment to equal pay between male and female workers for work of equal value DSE 98 (100 and 111 and Recommendations 90 and 111),
  - The commitment to comply with the methods of determining minimum wages and daily wages in agriculture) that are transparent and respect the prohibition of discrimination in recruitment and termination procedures DSE 100,
  - The commitment that employees are protected from retaliation for their participation in interviews during the external inspection as well as when submitting their complaints.
  - The commitment to respect against any discrimination regarding caste, religion, skin color, appearance, sexual identification
  - The commitment not to support or tolerate the use or threats of physical punishment, mental or physical coercion, intimidation, harassment or abuse of any kind.
  - The commitment that no employee will be held in debt or forced to work for an employer, labor agency or other entity in order to repay the debt.
  - The commitment that the producer prohibits any involvement in any act of corruption, extortion, embezzlement, as well as any form of bribery, either directly or indirectly.



|                |   |                         |           |                        |          |              |
|----------------|---|-------------------------|-----------|------------------------|----------|--------------|
| Αρχική Έκδοση: | 1 | Ημερομηνία έκδοσης:     | 9/11/2022 | Κωδικοποίηση Εγγράφου: | ΕΕ 07.28 | Σελίδα: 3/11 |
| Αναθεώρηση:    | 1 | Ημερομηνία αναθεώρησης: | 9/11/2022 |                        |          |              |

**ΜΠΑΓΚΛΑΝΤΕΣ - BENGALI**

## সামাজিক অনুশীলন নীতি

নিম্নস্বাক্ষরিত চাষী/নিয়োগকর্তা, নিয়োগকারী কর্মীদের সাথে তার খামারের প্রতিনিধিত্ব করে, শ্রম আইনের সমস্ত নিয়ন্ত্রক কাঠামোর স্বীকৃতির মাধ্যমে, সমস্ত শ্রমিকের ভাল সামাজিক অনুশীলন এবং মানবাধিকারের প্রতি প্রতিশ্রুতিবদ্ধ।

- কর্মসংস্থান এবং পেশায় বৈষম্যের উপর শ্রম বিধানের মূল মূল মেনে চলার প্রতিশ্রুতি,
- জাতিসংঘের নীতি অনুসারে মানবাধিকারকে সম্মান করার প্রতিশ্রুতি (মর্যাদা, ন্যায়বিচার, সমতা, সম্মান এবং স্বাধীনতার বিষয়ে বিশেষ জোর দিয়ে ব্যবসায় এবং মানবাধিকারের বিষয়ে জাতিসংঘের গাইডিং নীতি)
- কোনো অনুমোদনের ঝুঁকি ছাড়াই বিভিন্ন অভিযোগ রেকর্ড ও যোগাযোগ করার জন্য কর্মচারী প্রতিনিধির স্বাধীনতার প্রতিশ্রুতি
- ILO কোর লেবার কনভেনশন অনুযায়ী শ্রমিকদের অধিকারকে সম্মান করার প্রতিশ্রুতি:
- নিকটতম ধরনের শিশুশ্রম নিষিদ্ধ করার প্রতিশ্রুতি এবং তাদের নির্মূল করার জন্য অবিলম্বে পদক্ষেপ নেওয়া ILO 138 (ILO 182 এবং সুপারিশ 190),

১ কর্মক্ষেত্রে কারিগরি পরিদর্শনের স্বাধীনতার প্রতিশ্রুতি হয় শ্রমিকদের প্রতিনিধি বা একটি পাবলিক বডি দ্বারা, তাদের স্বাস্থ্য ও মঙ্গল সম্পর্কিত সমস্যাগুলি চিহ্নিত করার জন্য এবং তাদের ফলাফলগুলি অবিলম্বে নিষ্পত্তি করার জন্য (ILO 81)।

পরিদর্শনের উদ্দেশ্য হল:

o (ক) কাজের অবস্থা এবং কর্মক্ষেত্রে শ্রমিকদের সুরক্ষা সম্পর্কিত আইনী বিধানের প্রয়োগ নিশ্চিত করা, যেমন ঘন্টা, মজুরি, নিরাপত্তা, স্বাস্থ্য ও কল্যাণ, শিশু ও যুবকদের কর্মসংস্থান এবং অন্যান্য সম্পর্কিত বিষয় সম্পর্কিত বিধানগুলি, পরিমাণে এই ধরনের বিধান শ্রম পরিদর্শকদের দ্বারা প্রয়োগযোগ্য?

o (খ) আইনী বিধান মেনে চলার সবচেয়ে কার্যকর উপায়ে নিয়োগকর্তা এবং কর্মচারীদের প্রযুক্তিগত তথ্য এবং পরামর্শ প্রদান;

o (c) প্রয়োজককে প্রযোজ্য আইনি বিধান দ্বারা বিশেষভাবে আচ্ছাদিত না হওয়া ত্রুটি বা অপব্যবহারের বিষয়ে অবহিত করুন শ্রম পরিদর্শকদের উপর অর্পিত অন্য কোন দায়িত্বগুলি তাদের প্রাথমিক দায়িত্বগুলির কার্যকর কার্য সম্পাদনে হস্তক্ষেপ করবে না বা নিয়োগকর্তা এবং শ্রমিকদের সাথে তাদের সম্পর্কের ক্ষেত্রে পরিদর্শকদের জন্য প্রয়োজনীয় কর্তৃত্ব এবং নিরপেক্ষতাকে কোনোভাবে ক্ষতিগ্রস্ত করবে না।

১ কর্মসংস্থানে প্রবেশের জন্য ন্যূনতম বয়স মেনে চলার প্রতিশ্রুতি (ILO 138 এবং সুপারিশ 146),

বাধ্যতামূলক বা বাধ্যতামূলক শ্রম প্রতিরোধ করার প্রতিশ্রুতি ILO 182 (ILO 29 এবং 105 এবং সুপারিশ 35),

১ সংগঠনের স্বাধীনতা এবং ILO 29 এবং ILO 105 (ILO 87) সংগঠিত করার অধিকারের সুরক্ষার প্রতিশ্রুতি,

১ সংগঠিত এবং যৌথ দর কষাকষির অধিকারের নীতিগুলি প্রয়োগ করার প্রতিশ্রুতি DSE 87 (ILO 98). কর্মচারী 2 মাস কাজ শেষ করার পরে একটি ট্রেড ইউনিয়ন সংগঠনে অংশগ্রহণ করতে পারে। <https://mitroaorganoseon.yeka.gov.gr/> এ একটি নিবন্ধন আবেদন জমা দিন,

১ ডিএসই 98 (100 এবং 111 এবং সুপারিশ 90 এবং 111) সমান মূল্যের কাজের জন্য পুরুষ ও মহিলা শ্রমিকদের মধ্যে সমান বেতনের প্রতিশ্রুতি,

· কৃষিতে ন্যূনতম মজুরি এবং দৈনিক মজুরি নির্ধারণের পদ্ধতিগুলি মেনে চলার প্রতিশ্রুতি যা স্বচ্ছ এবং নিয়োগ এবং সমাপ্তির পদ্ধতিতে বৈষম্যের নিষেধাজ্ঞাকে সম্মান করে DSE 100,

· প্রতিশ্রুতি যে কর্মচারীরা বাহ্যিক পরিদর্শনের সময় এবং তাদের অভিযোগ জমা দেওয়ার সময় সাক্ষাত্কারে তাদের অংশগ্রহণের জন্য প্রতিশোধ থেকে সুরক্ষিত।

· বর্ণ, ধর্ম, ত্বকের রঙ, চেহারা, যৌন পরিচয় সংক্রান্ত যে কোনও বৈষম্যের বিরুদ্ধে সম্মান করার প্রতিশ্রুতি

· শারীরিক শাস্তি, মানসিক বা শারীরিক জবরদস্তি, ভয় দেখানো, হয়রানি বা অপব্যবহারের ব্যবহার বা হুমকিকে সমর্থন বা সহ্য না করার প্রতিশ্রুতি।

· প্রতিশ্রুতি যে ঋণ পরিশোধের জন্য কোনো কর্মচারীকে ঋণে আটকে রাখা হবে না বা কোনো নিয়োগকর্তা, শ্রম সংস্থা বা অন্য সত্তার জন্য কাজ করতে বাধ্য করা হবে না।

· প্রতিশ্রুতি যে প্রয়োজক দুর্নীতি, চাঁদাবাজি, আত্মসাৎ, সেইসাথে প্রত্যাঙ্ক বা পরোক্ষভাবে যে কোনো ধরনের ঘুষের যে কোনো কাজে জড়িত থাকা নিষিদ্ধ করে।



|                |   |                         |           |                        |          |              |
|----------------|---|-------------------------|-----------|------------------------|----------|--------------|
| Αρχική Έκδοση: | 1 | Ημερομηνία έκδοσης:     | 9/11/2022 | Κωδικοποίηση Εγγράφου: | ΕΕ 07.28 | Σελίδα: 4/11 |
| Αναθεώρηση:    | 1 | Ημερομηνία αναθεώρησης: | 9/11/2022 |                        |          |              |

**ΑΛΒΑΝΙΚΑ – ALBANIAN****POLITIKA E PRAKTIKAVE SOCIALE**

Drejtimi i kompanisë angazhohet për respektimin e praktikave të mira sociale dhe të të drejtave të njeriut të të gjithë punonjësve, nëpërmjet pranimit të të gjithë kuadrit institucional/rregullator që rregullon punën, si p.sh

- Angazhimi për të respektuar thelbin bazë të dispozitave të punës për diskriminimin në punësim dhe profesion,
  - Angazhimi për respektimin e të drejtave të njeriut, sipas parimeve të Kombeve të Bashkuara (Parimet Udhëzuese të OKB-së për Biznesin dhe të Drejtat e Njeriut me theks të veçantë në çështjet e dinjitetit, drejtësisë, barazisë, respektit dhe pavarësisë)
  - Angazhimi për lirinë e përfaqësuesit të punonjësve për të regjistruar dhe komunikuar ankesat e ndryshme pa rrezikun e ndonjë sanksioni
  - Angazhimi për të respektuar të drejtat e punëtorëve, në përputhje me Konventat Themelore të Punës të ILO-s:
  - Angazhimi për të ndaluar format më të këqija të punës së fëmijëve dhe për të ndërmarrë veprime të menjëhershme për eliminimin e tyre ILO 138 (ILO 182 dhe Rekomandimi 190),
- ↳ Angazhimi për lirinë e inspektimit teknik në vendin e punës qoftë nga një përfaqësues i punëtorëve ose nga një organ publik, për të identifikuar problemet në lidhje me shëndetin dhe mirëqenien e tyre dhe për të zgjidhur menjëherë gjetjet e tyre (ILO 81).

Qëllimi i inspektimeve është:

o (a) të sigurojë zbatimin e dispozitave ligjore në lidhje me kushtet e punës dhe mbrojtjen e punëtorëve në punë, të tilla si dispozitat në lidhje me orët, pagat, sigurinë, shëndetin dhe mirëqenien, punësimin e fëmijëve dhe të rinjve dhe çështje të tjera të lidhura, në masën se dispozita të tilla janë të zbatueshme nga inspektorët e punës?

o (b) t'u japë informacion dhe këshilla teknike punëdhënësve dhe punëmarrësve mbi mjetet më efektive të zbatimit të dispozitave ligjore;

o (c) të njoftojë prodhuesin për defektet ose abuzimet që nuk mbulojnë në mënyrë specifike nga dispozitat ligjore në fuqi  
Çdo detyrë e mëtejshme që do t'u caktohet inspektorëve të punës nuk duhet të ndërhyjë në kryerjen efektive të detyrave të tyre kryesore ose të cenojë në asnjë mënyrë autoritetin dhe paanshmërinë e nevojshme për inspektorët në marrëdhëniet e tyre me punëdhënësit dhe punëtorët.

↳ Angazhimi për të respektuar moshën minimale për hyrje në punë (ILO 138 dhe Rekomandimi 146),

↳ Angazhimi për të parandaluar punën e detyruar ose të detyrueshme ILO 182 (ILO 29 dhe 105 dhe Rekomandimi 35),

↳ Angazhimi për lirinë e organizimit dhe mbrojtjen e të drejtës për të organizuar ILO 29 dhe ILO 105 (ILO 87),

↳ Angazhimi për të zbatuar parimet e së drejtës për organizim dhe negociata kolektive DSE 87 (ILO 98). Punonjësi mund të marrë pjesë në një organizatë sindikale pasi të ketë kryer 2 muaj punë. Paraqisni një aplikim për regjistrim në <https://mitroaorganoseon.yeka.gov.gr/>,

↳ Angazhimi për pagë të barabartë ndërmjet punëtorëve meshkuj dhe femra për punë me vlerë të barabartë DSE 98 (100 dhe 111 dhe Rekomandimet 90 dhe 111),

• Angazhimi për të respektuar metodat e përcaktimit të pagave minimale dhe pagave ditore në bujqësi) që janë transparente dhe respektojnë ndalimin e diskriminimit në procedurat e rekrutimit dhe ndërprerjes DSE 100,

• Angazhimi që punonjësit të mbrohen nga hakmarrja për pjesëmarrjen e tyre në intervista gjatë inspektimit të jashtëm si dhe gjatë paraqitjes së ankesave të tyre.

• Angazhimi për respektimin e çdo diskriminimi në lidhje me kastën, fenë, ngjyrën e lëkurës, pamjen, identifikimin seksual

• Angazhimi për të mos mbështetur ose toleruar përdorimin ose kërcënimet e ndëshkimit fizik, detyrimit mendor ose fizik, frikësimit, ngacmimit ose abuzimit të çfarëdo lloji.

• Angazhimi se asnjë punonjës nuk do të mbetet në borxh ose nuk do të detyrohet të punojë për një punëdhënë, agjenci pune ose subjekt tjetër për të shlyer borxhin.

• Angazhimi që prodhuesi të ndalojë çdo përfshirje në çfarëdo akti korrupsioni, zhvatjeje, përvetësimi, si dhe çdo formë rryshfeti, drejtpërdrejt ose tërthorazi.



|                |   |                         |           |                        |          |              |
|----------------|---|-------------------------|-----------|------------------------|----------|--------------|
| Αρχική Έκδοση: | 1 | Ημερομηνία έκδοσης:     | 9/11/2022 | Κωδικοποίηση Εγγράφου: | ΕΕ 07.28 | Σελίδα: 5/11 |
| Αναθεώρηση:    | 1 | Ημερομηνία αναθεώρησης: | 9/11/2022 |                        |          |              |

**ΑΙΓΥΠΤΙΑΚΑ – EGYPT (MODERN ARABIAN)****Σياسة الممارسات الاجتماعية**

تلتزم إدارة الشركة بمراعاة الممارسات الاجتماعية الجيدة وحقوق الإنسان لجميع الموظفين ، من خلال قبول جميع الإطار المؤسسي / التنظيمي الذي يحكم العمل ،  
مثل:

- الالتزام بالامتثال للجوهر الأساسي لأحكام العمل المتعلقة بالتمييز في التوظيف والمهن ،
- الالتزام باحترام حقوق الإنسان ، وفقاً لمبادئ الأمم المتحدة (مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان مع التركيز بشكل خاص على (قضايا الكرامة والعدالة والمساواة والاحترام والاستقلال
- الالتزام بحرية مندوب الموظف في تسجيل وإبلاغ الشكاوى المختلفة دون التعرض لخطر أي عقوبة
- الالتزام باحترام حقوق العمال وفقاً لاتفاقيات العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية
- الالتزام بحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال واتخاذ إجراءات فورية للقضاء عليها. منظمة العمل الدولية رقم 138 (منظمة العمل الدولية رقم 182 والتوصية 190) ،
- الالتزام بحرية التفتيش الفني في مكان العمل إما من قبل ممثل العمال أو من قبل هيئة عامة لتحديد المشاكل المتعلقة بصحتهم ورفاهيتهم وتسوية نتائجهم على الفور (منظمة العمل الدولية 81)
- الغرض من عمليات التفتيش هو:
  - أ) (ضمان إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال في العمل ، مثل الأحكام المتعلقة بساعات العمل والأجور والسلامة والصحة والرعاية و توظيف الأطفال والشباب والمسائل الأخرى ذات الصلة ، إلى الحد الأقصى أن مثل هذه الأحكام قابلة للتنفيذ من قبل مفتشي العمل؟
  - ب) تقديم المعلومات والمشورة الفنية لأصحاب العمل والموظفين بشأن أكثر الوسائل فعالية للامتثال للأحكام القانونية ؛
  - ج) (إخطار المنتج بالعيوب أو التجاوزات التي لا تغطيها على وجه التحديد الأحكام القانونية المعمول بها
- لا يجوز لأي واجبات أخرى يتم تكليفها بمفتشي العمل أن تتدخل في الأداء الفعال لواجباتهم الأساسية أو أن تضعف بأي شكل من الأشكال السلطة والحياد اللازمين للمفتشين في علاقاتهم مع أصحاب العمل والعمال
- الالتزام بالامتثال للحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل (منظمة العمل الدولية رقم 138 والتوصية 146)
- الالتزام بمنع العمل الجبري أو الإلزامي منظمة العمل الدولية رقم 182 (منظمة العمل الدولية رقم 29 و 105 والتوصية 35) لا
- الالتزام بالحرية النقابية وحماية الحق في التنظيم ، منظمة العمل الدولية رقم 29 ومنظمة العمل الدولية رقم 105 (منظمة العمل الدولية رقم 87) -
- (منظمة العمل الدولية 98) DSE 87 الالتزام بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية
- يمكن للموظف أن يشترك في لا (و. 111 والتوصيتان 90 و 100 111) DSE 98 الالتزام بالمساواة في الأجور بين العاملين والعاملات لقاء العمل المتساوي القيمة -
- ، <https://mitroaorganoseon.yeka.gov.gr/> منظمة نقابية بعد إتمام شهرين من العمل. قم بتقديم طلب التسجيل على
- الالتزام بالامتثال لأساليب تحديد الحد الأدنى للأجور والأجور اليومية في الزراعة (التي تتسم بالشفافية وتحترم حظر التمييز في إجراءات التوظيف وإنهاء الخدمة DSE 100 ،
- الالتزام بحماية الموظفين من الانتقام لمشاركتهم في المقابلات أثناء التفتيش الخارجي وكذلك عند تقديم شكاوهم
- الالتزام بالاحترام ضد أي تمييز فيما يتعلق بالطائفة أو الدين أو لون البشرة أو المظهر أو الهوية الجنسية
- الالتزام بعدم دعم أو التسامح مع استخدام أو التهديد بالعقاب البدني أو الإكراه العقلي أو البدني أو التخويف أو التحرش أو الإساءة من أي نوع
- الالتزام بعدم تحميل أي موظف دين أو إجباره على العمل لدى صاحب عمل أو وكالة عمل أو كيان آخر من أجل سداد الدين
- الالتزام بأن المنتج يحظر أي تورط في أي عمل من أعمال الفساد والابتزاز والاختلاس ، وكذلك أي شكل من أشكال الرشوة ، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر



|  |   |                         |           |  |          |
|--|---|-------------------------|-----------|--|----------|
| <b>AGROFRUT HELLAS ΒΑΣΙΛΗΣ ΠΑΝΤΑΖΗΣ ΑΒΕΕ</b> |   |                         |           | <b>ΔΗΛΩΣΗ ΚΑΛΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ<br/>ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ, ΕΠΙΣΚΕΠΤΩΝ &amp; ΥΠΕΡΓΟΛΑΒΩΝ</b> |          |
| Αρχική Έκδοση:                               | 1 | Ημερομηνία έκδοσης:     | 9/11/2022 | Κωδικοποίηση Εγγράφου:   | ΕΕ 07.28 |
| Αναθεώρηση:                                  | 1 | Ημερομηνία αναθεώρησης: | 9/11/2022 |  |          |

## ΡΟΥΜΑΝΙΚΑ – ROMANIAN

### POLITICA DE PRACTICI SOCIALE

Conducerea companiei se angajează să respecte bunele practici sociale și drepturile omului ale tuturor angajaților, prin acceptarea întregului cadru instituțional/de reglementare care guvernează activitatea, cum ar fi:

- Angajamentul de a respecta nucleul de bază al prevederilor muncii privind discriminarea în muncă și ocupație,
- Angajamentul de a respecta drepturile omului, conform principiilor Națiunilor Unite (Principiile directe ale ONU privind afacerile și drepturile omului, cu accent special pe problemele de demnitate, justiție, egalitate, respect și independență)
- Angajamentul față de libertatea reprezentantului salariatului de a înregistra și comunica diferitele reclamații fără riscul vreunei sancțiuni
- Angajamentul de a respecta drepturile lucrătorilor, în conformitate cu convențiile fundamentale ale OIM:
- Angajamentul de a interzice cele mai grave forme de muncă a copiilor și de a lua măsuri imediate pentru a le elimina OIM 138 (ILO 182 și Recomandarea 190),

↳ Angajamentul față de libertatea inspecției tehnice la locul de muncă, fie de către un reprezentant al lucrătorilor, fie de către un organism public, de a identifica problemele privind sănătatea și bunăstarea acestora și de a soluționa imediat constatările acestora (ILO 81).

Scopul inspecțiilor este:

o (a) să asigure aplicarea prevederilor legale referitoare la condițiile de muncă și la protecția lucrătorilor la locul de muncă, cum ar fi prevederile referitoare la ore, salarii, securitate, sănătate și bunăstare, angajarea copiilor și tinerilor și alte aspecte conexe, în măsura în care că astfel de prevederi sunt aplicabile de către inspectorii de muncă?

o (b) furnizează informații tehnice și consiliere angajatorilor și angajaților cu privire la cele mai eficiente mijloace de respectare a prevederilor legale;

o (c) să notifice producătorul defectele sau abuzurile care nu sunt reglementate în mod specific de dispozițiile legale aplicabile Orice atribuții suplimentare care urmează să fie atribuite inspectorilor de muncă nu trebuie să interfereze cu îndeplinirea efectivă a sarcinilor lor principale sau să afecteze în niciun fel autoritatea și imparțialitatea necesare inspectorilor în relațiile lor cu angajatorii și lucrătorii.

↳ Angajamentul de a respecta vârsta minimă de intrare în muncă (OIM 138 și Recomandarea 146),

↳ Angajamentul de a preveni munca forțată sau obligatorie ILO 182 (ILO 29 și 105 și Recomandarea 35),

↳ Angajamentul privind libertatea de asociere și protecția dreptului de organizare ILO 29 și ILO 105 (ILO 87),

↳ Angajamentul de a aplica principiile dreptului de organizare și de negociere colectivă DSE 87 (ILO 98). Salariatul poate participa într-o organizație sindicală după împlinirea a 2 luni de muncă. Trimiteți o cerere de înregistrare la <https://mitroaorganoseon.yeka.gov.gr/>

↳ Angajamentul de salarizare egală între lucrătorii bărbați și femei pentru muncă de valoare egală DSE 98 (100 și 111 și Recomandările 90 și 111),

• Angajamentul de a respecta metodele de stabilire a salariului minim și a salariului zilnic în agricultură) care sunt transparente și respectă interzicerea discriminării în procedurile de recrutare și reziliere DSE 100,

• Angajamentul că angajații sunt protejați de represalii pentru participarea lor la interviuri în timpul inspecției externe, precum și la depunerea reclamațiilor.

• Angajamentul de a respecta orice discriminare privind casta, religie, culoarea pielii, aspect, identificare sexuală

• Angajamentul de a nu sprijini sau tolera folosirea sau amenințările cu pedepse fizice, constrângere mentală sau fizică, intimidare, hărțuire sau abuz de orice fel.

• Angajamentul ca niciun angajat nu va fi ținut în datorii sau obligat să lucreze pentru un angajator, agentie de munca sau alta entitate pentru a rambursa datoria.

• Angajamentul ca producătorul să interzică orice implicare în orice act de corupție, extorcarea, delapidare, precum și orice formă de mită, direct sau indirect.



|                |   |                         |           |  |              |
|----------------|---|-------------------------|-----------|--|--------------|
| Αρχική Έκδοση: | 1 | Ημερομηνία έκδοσης:     | 9/11/2022 | Κωδικοποίηση Εγγράφου: <b>EE 07.28</b> | Σελίδα: 7/11 |
| Αναθεώρηση:    | 1 | Ημερομηνία αναθεώρησης: | 9/11/2022 |  |              |

**ΒΟΥΛΓΑΡΙΚΑ – BULGARIAN****ΠΟΛΙΤΙΚΑ ЗА СОЦИАЛНИ ПРАКТИКИ**

Ръководството на компанията се ангажира със спазването на добрата социална практика и човешките права на всички служители, чрез приемане на цялата институционална/регулаторна рамка, която управлява работата, като:

- Ангажиментът за спазване на основното ядро на трудовите разпоредби относно дискриминацията в заетостта и професиите,
- Ангажиментът за зачитане на правата на човека, съгласно принципите на ООН (Ръководни принципи на ООН за бизнеса и правата на човека със специален акцент върху въпросите на достойнството, справедливостта, равенството, уважението и независимостта)
- Ангажиментът към свободата на представителя на служителите да записва и съобщава различните жалби без риск от санкция
- Ангажимент за зачитане на правата на работниците, в съответствие с Основните трудови конвенции на МОТ:
- Ангажиментът да се забранят най-лошите форми на детски труд и да се предприемат незабавни действия за премахването им ILO 138 (ILO 182 и Препоръка 190),

↳ Ангажиментът за свобода на техническа инспекция на работното място или от представител на работниците, или от публичен орган, за идентифициране на проблеми, засягащи тяхното здраве и благосъстояние и незабавно разрешаване на техните констатации (ILO 81).

Целта на проверките е:

ο (α) гарантира прилагането на законовите разпоредби, свързани с условията на труд и защитата на работниците по време на работа, като например разпоредби, свързани с часове, заплати, безопасност, здраве и благосъстояние, детска и младежка заетост и други свързани въпроси, доколкото че тези разпоредби са приложими от инспекторите по труда?

ο (β) предоставя техническа информация и съвети на работодателите и служителите относно най-ефективните средства за спазване на законовите разпоредби;

ο (γ) уведомява производителя за дефекти или злоупотреби, които не са изрично обхванати от приложимите закони разпоредби  
Всички допълнителни задължения, които се възлагат на инспекторите по труда, не трябва да пречат на ефективното изпълнение на основните им задължения или да накърняват по какъвто и да е начин авторитета и безпристрастността, необходими на инспекторите в отношенията им с работодатели и работници.

↳ Ангажиментът за спазване на минималната възраст за постъпване на работа (ILO 138 и Препоръка 146),

↳ Ангажиментът за предотвратяване на принудителния или задължителен труд ILO 182 (ILO 29 и 105 и Препоръка 35),

↳ Ангажиментът за свобода на сдружаване и защита на правото на организиране ILO 29 и ILO 105 (ILO 87),

↳ Ангажиментът за прилагане на принципите на правото на организиране и колективно договаряне DSE 87 (ILO 98). Работникът или служителят може да участва в синдикална организация след навършване на 2 месеца работа. Подайте заявление за регистрация на <https://mitroaorganoseon.yeka.gov.gr/>

↳ Ангажиментът за равно заплащане между мъжете и жените работници за работа с еднаква стойност DSE 98 (100 и 111 и Препоръки 90 и 111),

• Ангажиментът за спазване на методите за определяне на минималните заплати и дневните заплати в селското стопанство), които са прозрачни и зачитат забраната за дискриминация при процедурите за наемане и прекратяване на работа DSE 100,

• Ангажимент служителите да бъдат защитени от отмъщение за участието си в интервюта по време на външната проверка, както и при подаване на жалбите си.

• Ангажимент за уважение срещу всякаква дискриминация по отношение на каста, религия, цвят на кожата, външен вид, сексуална идентификация

• Ангажимент да не подкрепяте или толерирате използването или заплахите за физическо наказание, психическа или физическа принуда, сплашване, тормоз или малтретиране от всякакъв вид.

• Ангажиментът, че никой служител няма да бъде държан длъжник или принуден да работи за работодател, трудова агенция или друга организация, за да изплати дълга.

• Ангажиментът, че продуцентът забранява всякакво участие в акт на корупция, изнудване, злоупотреба, както и всякаква форма на подкуп, пряко или непряко.



|                |   |                         |           |                        |          |              |
|----------------|---|-------------------------|-----------|------------------------|----------|--------------|
| Αρχική Έκδοση: | 1 | Ημερομηνία έκδοσης:     | 9/11/2022 | Κωδικοποίηση Εγγράφου: | EE 07.28 | Σελίδα: 8/11 |
| Αναθεώρηση:    | 1 | Ημερομηνία αναθεώρησης: | 9/11/2022 |                        |          |              |

**ΠΑΚΙΣΤΑΝΙΚΑ – PUNJABI**

## ਸਮਾਜਿਕ ਅਭਿਆਸਾਂ ਦੀ ਨੀਤੀ

ਕੰਪਨੀ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕੰਮ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਾਰੇ ਸੰਸਥਾਗਤ/ਰੈਗੂਲੇਟਰੀ ਫਰੇਮਵਰਕ ਦੀ ਸਵੀਕ੍ਰਿਤੀ ਦੁਆਰਾ, ਚੰਗੇ ਸਮਾਜਿਕ ਅਭਿਆਸ ਅਤੇ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਵਚਨਬੱਧ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ:

- ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਅਤੇ ਕਿੱਤੇ ਵਿੱਚ ਵਿਤਕਰੇ 'ਤੇ ਕਿਰਤ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੇ ਮੂਲ ਮੂਲ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ,
  - ਸੰਯੁਕਤ ਰਾਸ਼ਟਰ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦਾ ਸਨਮਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ (ਸਨਮਾਨ, ਨਿਆਂ, ਸਮਾਨਤਾ, ਸਨਮਾਨ ਅਤੇ ਆਜ਼ਾਦੀ ਦੇ ਮੁੱਦਿਆਂ 'ਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਜ਼ੋਰ ਦੇ ਨਾਲ ਵਪਾਰ ਅਤੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਬਾਰੇ ਸੰਯੁਕਤ ਰਾਸ਼ਟਰ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਕ ਸਿਧਾਂਤ)
  - ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦੇ ਜੋਖਮ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਨੂੰ ਰਿਕਾਰਡ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸੰਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਦੀ ਆਜ਼ਾਦੀ ਪ੍ਰਤੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ
  - ILO ਕੋਰ ਲੇਬਰ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦਾ ਸਨਮਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ:
  - ਬਾਲ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਸਭ ਤੋਂ ਭੈੜੇ ਰੂਪਾਂ 'ਤੇ ਪਾਬੰਦੀ ਲਗਾਉਣ ਅਤੇ ILO 138 (ILO 182 ਅਤੇ ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ 190) ਨੂੰ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਤੁਰੰਤ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ,
  - ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ ਨੁਮਾਇੰਦੇ ਜਾਂ ਪਬਲਿਕ ਬਾਡੀ ਦੁਆਰਾ, ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਤੰਦਰੁਸਤੀ ਸੰਬੰਧੀ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਖੋਜਾਂ (ILO 81) ਦਾ ਤੁਰੰਤ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਤਕਨੀਕੀ ਨਿਰੀਖਣ ਦੀ ਆਜ਼ਾਦੀ ਲਈ ਵਚਨਬੱਧਤਾ।
- ਨਿਰੀਖਣ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਹੈ:
- o (a) ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਅਤੇ ਕੰਮ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਕਾਨੂੰਨੀ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਘੰਟੇ, ਉਜਰਤ, ਸੁਰੱਖਿਆ, ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਭਲਾਈ, ਬਾਲ ਅਤੇ ਨੌਜਵਾਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰ, ਅਤੇ ਹੋਰ ਸਬੰਧਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਪ੍ਰਬੰਧ, ਹੱਦ ਤੱਕ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਿਰਤ ਇੰਸਪੈਕਟਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ?
  - o (ਬੀ) ਕਾਨੂੰਨੀ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦੇ ਸਭ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਸਾਧਨਾਂ ਬਾਰੇ ਮਾਲਕਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਤਕਨੀਕੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ;
  - o (c) ਉਤਪਾਦਕ ਨੂੰ ਨੁਕਸ ਜਾਂ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਬਾਰੇ ਸੂਚਿਤ ਕਰੇ ਜੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ ਲੇਬਰ ਇੰਸਪੈਕਟਰਾਂ ਨੂੰ ਸੌਂਪੀਆਂ ਜਾਣ ਵਾਲੀਆਂ ਕੋਈ ਵੀ ਹੋਰ ਡਿਊਟੀਆਂ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਮੁਢਲੇ ਕਰਤੱਵਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਨਹੀਂ ਦੇਣਗੀਆਂ ਜਾਂ ਮਾਲਕਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧਾਂ ਵਿੱਚ ਇੰਸਪੈਕਟਰਾਂ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਅਤੇ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਵਿਘਨ ਨਹੀਂ ਪਾਉਣਗੀਆਂ।
  - ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲੇ ਲਈ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਮਰ (ILO 138 ਅਤੇ ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ 146) ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ,
  - ਜ਼ਬਰਦਸਤੀ ਜਾਂ ਲਾਜ਼ਮੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ ILO 182 (ILO 29 ਅਤੇ 105 ਅਤੇ ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ 35),
  - ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਦੀ ਆਜ਼ਾਦੀ ਅਤੇ ILO 29 ਅਤੇ ILO 105 (ILO 87) ਨੂੰ ਸੰਗਠਿਤ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ 'ਤੇ ਪ੍ਰਤੀਬੱਧਤਾ,
  - ਸੰਗਠਿਤ ਅਤੇ ਸਮੂਹਿਕ ਸੌਂਬੇਬਾਜ਼ੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ DSE 87 (ILO 98). ਕਰਮਚਾਰੀ 2 ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਕੰਮ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਸੰਗਠਨ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਲੈ ਸਕਦਾ ਹੈ। <https://mitroaorganoseon.yeka.gov.gr/> 'ਤੇ ਰਜਿਸਟ੍ਰੇਸ਼ਨ ਐਪਲੀਕੇਸ਼ਨ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰੋ
  - ਬਰਾਬਰ ਮੁੱਲ ਵਾਲੇ DSE 98 (100 ਅਤੇ 111 ਅਤੇ ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ਾਂ 90 ਅਤੇ 111) ਦੇ ਕੰਮ ਲਈ ਮਰਦ ਅਤੇ ਔਰਤ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ,
  - ਖੇਤੀਬਾੜੀ ਵਿੱਚ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਅਤੇ ਦਿਹਾੜੀ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਰਨ ਦੇ ਤਰੀਕਿਆਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ) ਜੇ ਪਾਰਦਰਸ਼ੀ ਹਨ ਅਤੇ ਭਰਤੀ ਅਤੇ ਸਮਾਪਤੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਵਿੱਚ ਵਿਤਕਰੇ ਦੀ ਮਨਾਹੀ ਦਾ ਆਦਰ ਕਰਦੇ ਹਨ DSE 100,
  - ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਬਾਹਰੀ ਨਿਰੀਖਣ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਦਰਜ ਕਰਨ ਵੇਲੇ ਇੰਟਰਵਿਊਆਂ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਭਾਗੀਦਾਰੀ ਲਈ ਬਦਲਾ ਲੈਣ ਤੋਂ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।
  - ਜਾਤ, ਧਰਮ, ਚਮੜੀ ਦੇ ਰੰਗ, ਦਿੱਖ, ਜਿਨਸੀ ਪਛਾਣ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਆਦਰ ਕਰਨ ਦੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ
  - ਸਰੀਰਕ ਸਜ਼ਾ, ਮਾਨਸਿਕ ਜਾਂ ਸਰੀਰਕ ਜ਼ਬਰਦਸਤੀ, ਧਮਕਾਉਣ, ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਿਸਮ ਦੀ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਜਾਂ ਧਮਕੀਆਂ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਜਾਂ ਬਰਦਾਸ਼ਤ ਨਾ ਕਰਨ ਦੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ।
  - ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਕਿ ਕਰਜ਼ੇ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਰਜ਼ੇ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ, ਲੇਬਰ ਏਜੰਸੀ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਸੰਸਥਾ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਮਜ਼ਬੂਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।
  - ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਕਿ ਨਿਰਮਾਤਾ ਭ੍ਰਿਸ਼ਟਾਚਾਰ, ਜਬਰੀ ਵਸੂਲੀ, ਗਬਨ, ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਰਿਸ਼ਵਤਖੋਰੀ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਸਿੱਧੇ ਜਾਂ ਅਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦੀ ਮਨਾਹੀ ਕਰਦਾ ਹੈ।





|                |   |                         |           |                        |          |              |
|----------------|---|-------------------------|-----------|------------------------|----------|--------------|
| Αρχική Έκδοση: | 1 | Ημερομηνία έκδοσης:     | 9/11/2022 | Κωδικοποίηση Εγγράφου: | ΕΕ 07.28 | Σελίδα: 9/11 |
| Αναθεώρηση:    | 1 | Ημερομηνία αναθεώρησης: | 9/11/2022 |                        |          |              |

**ΙΝΔΙΚΑ – HINDI****सामाजिक व्यवहार नीति**

कंपनी का प्रबंधन काम को नियंत्रित करने वाले सभी संस्थागत/नियामक ढांचे की स्वीकृति के माध्यम से अच्छे सामाजिक अभ्यास और सभी कर्मचारियों के मानवाधिकारों के पालन के लिए प्रतिबद्ध है, जैसे:

- रोजगार और व्यवसाय में भेदभाव पर श्रम प्रावधानों के मूल मूल का अनुपालन करने की प्रतिबद्धता,
- संयुक्त राष्ट्र के सिद्धांतों के अनुसार मानवाधिकारों का सम्मान करने की प्रतिबद्धता (सम्मान, न्याय, समानता, सम्मान और स्वतंत्रता के मुद्दों पर विशेष जोर देने के साथ व्यापार और मानवाधिकार पर संयुक्त राष्ट्र के मार्गदर्शक सिद्धांत)
- बिना किसी मंजूरी के जोखिम के कर्मचारी प्रतिनिधि की विभिन्न शिकायतों को रिकॉर्ड करने और संप्रेषित करने की स्वतंत्रता की प्रतिबद्धता
- ILO कोर श्रम सम्मेलनों के अनुसार, श्रमिकों के अधिकारों का सम्मान करने की प्रतिबद्धता:
- बाल श्रम के सबसे खराब रूपों पर प्रतिबंध लगाने और उन्हें ILO 138 (ILO 182 और अनुशंसा 190) को समाप्त करने के लिए तत्काल कार्रवाई करने की प्रतिबद्धता,

कार्यस्थल में या तो श्रमिकों के प्रतिनिधि या सार्वजनिक निकाय द्वारा तकनीकी निरीक्षण की स्वतंत्रता के लिए प्रतिबद्धता, उनके स्वास्थ्य और कल्याण से संबंधित समस्याओं की पहचान करने और उनके निष्कर्षों को तुरंत निपटाने के लिए (ILO 81)।

निरीक्षण का उद्देश्य है:

- ओ (ए) काम करने की स्थिति और काम पर श्रमिकों की सुरक्षा से संबंधित कानूनी प्रावधानों को लागू करना सुनिश्चित करें, जैसे कि घंटे, मजदूरी, सुरक्षा, स्वास्थ्य और कल्याण, बाल और युवा रोजगार, और अन्य संबंधित मामलों से संबंधित प्रावधान, हद तक कि ऐसे प्रावधान श्रम निरीक्षकों द्वारा प्रवर्तनीय हैं?
- ओ (बी) कानूनी प्रावधानों के अनुपालन के सबसे प्रभावी साधनों पर नियोक्ताओं और कर्मचारियों को तकनीकी जानकारी और सलाह प्रदान करना;
- ओ (सी) निर्माता को दोष या दुरुपयोग के बारे में सूचित करें जो विशेष रूप से लागू कानूनी प्रावधानों द्वारा कवर नहीं किया गया है
- श्रम निरीक्षकों को सौंपे जाने वाले कोई भी कर्तव्य उनके प्राथमिक कर्तव्यों के प्रभावी प्रदर्शन में हस्तक्षेप नहीं करेंगे या किसी भी तरह से नियोक्ताओं और श्रमिकों के साथ उनके संबंधों में निरीक्षकों के लिए आवश्यक अधिकार और निष्पक्षता को प्रभावित नहीं करेंगे।
- रोजगार में प्रवेश के लिए न्यूनतम आयु का अनुपालन करने की प्रतिबद्धता (ILO 138 और अनुशंसा 146),
- जबरन या अनिवार्य श्रम ILO 182 (ILO 29 और 105 और अनुशंसा 35) को रोकने की प्रतिबद्धता,
- संघ की स्वतंत्रता और ILO 29 और ILO 105 (ILO 87) को संगठित करने के अधिकार की सुरक्षा पर प्रतिबद्धता,
- संगठित और सामूहिक सौदेबाजी के अधिकार के सिद्धांतों को लागू करने की प्रतिबद्धता DSE 87 (ILO 98),
- समान मूल्य के काम के लिए पुरुष और महिला श्रमिकों के बीच समान वेतन की प्रतिबद्धता डीएसई 98 (100 और 111 और सिफारिशें 90 और 111),
- कृषि में न्यूनतम मजदूरी और दैनिक मजदूरी निर्धारित करने के तरीकों का पालन करने की प्रतिबद्धता जो पारदर्शी हैं और भर्ती और समाप्ति प्रक्रियाओं में भेदभाव के निषेध का सम्मान करते हैं डीएसई 100,
- यह वचनबद्धता कि बाहरी निरीक्षण के दौरान और साथ ही अपनी शिकायतें प्रस्तुत करते समय साक्षात्कार में भाग लेने के लिए कर्मचारियों को प्रतिशोध से सुरक्षित किया जाता है।
- जाति, धर्म, त्वचा के रंग, रूप-रंग, यौन पहचान के संबंध में किसी भी भेदभाव के खिलाफ सम्मान करने की प्रतिबद्धता
- शारीरिक दंड, मानसिक या शारीरिक दबाव, धमकी, उत्पीड़न या किसी भी प्रकार के दुरुपयोग के उपयोग या धमकियों का समर्थन या सहन नहीं करने की प्रतिबद्धता। कर्मचारी 2 महीने का काम पूरा करने के बाद किसी ट्रेड यूनियन संगठन में भाग ले सकता है।
- <https://mitroaorganoseon.yeka.gov.gr/> पर पंजीकरण आवेदन जमा करें
- यह वचनबद्धता कि ऋण चुकाने के लिए किसी भी कर्मचारी को कर्ज में नहीं रखा जाएगा या नियोक्ता, श्रम एजेंसी या अन्य संस्था के लिए काम करने के लिए मजबूर नहीं किया जाएगा।
- यह प्रतिबद्धता कि निर्माता भ्रष्टाचार, जबरन वसूली, गबन, साथ ही साथ किसी भी प्रकार की रिश्वतखोरी में प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से किसी भी तरह की भागीदारी को प्रतिबंधित करता है।



|                |   |                         |           |                        |          |               |
|----------------|---|-------------------------|-----------|------------------------|----------|---------------|
| Αρχική Έκδοση: | 1 | Ημερομηνία έκδοσης:     | 9/11/2022 | Κωδικοποίηση Εγγράφου: | ΕΕ 07.28 | Σελίδα: 10/11 |
| Αναθεώρηση:    | 1 | Ημερομηνία αναθεώρησης: | 9/11/2022 |                        |          |               |

**ΠΟΛΩΝΙΚΑ – POLISH****POLITYKA PRAKTYK SPOŁECZNYCH**

Kierownictwo firmy jest zobowiązane do przestrzegania dobrych praktyk społecznych i praw człowieka wszystkich pracowników, poprzez akceptację wszystkich ram instytucjonalnych/regulacyjnych regulujących pracę, takich jak:

- Zobowiązanie do przestrzegania podstawowych przepisów prawa pracy dotyczących dyskryminacji w zatrudnieniu i zawodzie,
- Zobowiązanie do poszanowania praw człowieka, zgodnie z zasadami Organizacji Narodów Zjednoczonych (Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka ze szczególnym uwzględnieniem kwestii godności, sprawiedliwości, równości, szacunku i niezależności)
- Zobowiązanie do swobody przedstawiciela pracowników w zakresie rejestrowania i przekazywania różnych skarg bez ryzyka jakichkolwiek sankcji
- Zobowiązanie do poszanowania praw pracowników, zgodnie z podstawowymi konwencjami MOP dotyczącymi pracy:
- Zobowiązanie do zakazania najgorszych form pracy dzieci i podjęcia natychmiastowych działań w celu ich wyeliminowania MOP 138 (MOP 182 i Zalecenie 190),
  - ↳ Zobowiązanie do swobody kontroli technicznej w miejscu pracy ze strony przedstawiciela pracowników lub organu publicznego w celu zidentyfikowania problemów dotyczących ich zdrowia i samopoczucia oraz natychmiastowego rozstrzygnięcia ich ustaleń (MOP 81).
- Celem inspekcji jest:
  - o (a) zapewnić egzekwowanie przepisów prawnych odnoszących się do warunków pracy i ochrony pracowników w miejscu pracy, takich jak przepisy dotyczące godzin pracy, wynagrodzenia, bezpieczeństwa, zdrowia i opieki społecznej, zatrudnienia dzieci i młodzieży oraz innych powiązanych kwestii, w zakresie czy takie przepisy są egzekwowalne przez inspektorów pracy?
  - o b) udzielać pracodawcom i pracownikom informacji technicznych i porad dotyczących najskuteczniejszych sposobów przestrzegania przepisów prawa;
  - o (c) powiadomić producenta o wadach lub nadużyciach nieobjętych konkretnie obowiązującymi przepisami prawa
- Wszelkie dalsze obowiązki powierzone inspektorom pracy nie mogą kolidować z efektywnym wykonywaniem ich podstawowych obowiązków ani w jakikolwiek sposób naruszać autorytetu i bezstronności niezbędnej inspektorom w ich stosunkach z pracodawcami i pracownikami.
- ↳ Zobowiązanie do przestrzegania minimalnego wieku rozpoczęcia pracy (MOP 138 i Rekomendacja 146),
- ↳ Zobowiązanie do zapobiegania pracy przymusowej lub obowiązkowej MOP 182 (MOP 29 i 105 oraz zalecenie 35),
- ↳ Zobowiązanie do wolności zrzeszania się i ochrony prawa do organizowania się MOP 29 i MOP 105 (MOP 87),
- ↳ Zobowiązanie do stosowania zasad prawa do organizowania się i rokowań zbiorowych DSE 87 (MOP 98). Pracownik może przystąpić do organizacji związkowej po przepracowaniu 2 miesięcy pracy. Złóż wniosek rejestracyjny na <https://mitroaorganoseon.yeka.gov.gr/>
- ↳ Zobowiązanie do równego wynagrodzenia pracowników płci męskiej i żeńskiej za pracę o równej wartości DSE 98 (100 i 111 oraz Zalecenia 90 i 111),
- Zobowiązanie do przestrzegania metod ustalania płacy minimalnej i dziennej w rolnictwie), które są przejrzyste i respektują zakaz dyskryminacji w procedurach rekrutacji i rozwiązania stosunku pracy DSE 100,
- Zobowiązanie, że pracownicy są chronieni przed odwetem za udział w rozmowach podczas kontroli zewnętrznej oraz przy składaniu skarg.
- Zobowiązanie do poszanowania wszelkiej dyskryminacji ze względu na kastę, religię, kolor skóry, wygląd, identyfikację seksualną
- Zobowiązanie do niewspierania ani nie tolerowania stosowania lub gróźb kar fizycznych, przymusu psychicznego lub fizycznego, zastraszania, nękania lub jakiegokolwiek nadużycia.
- Zobowiązanie, że żaden pracownik nie będzie zadłużony lub zmuszony do pracy dla pracodawcy, agencji pracy lub innego podmiotu w celu spłaty zadłużenia.
- Zobowiązanie, że producent zakazuje jakiegokolwiek udziału w jakimkolwiek akcie korupcji, wymuszenia, malwersacji, jak również jakiegokolwiek formy przekupstwa, bezpośrednio lub pośrednio.



|                |   |                         |           |                        |          |               |
|----------------|---|-------------------------|-----------|------------------------|----------|---------------|
| Αρχική Έκδοση: | 1 | Ημερομηνία έκδοσης:     | 9/11/2022 | Κωδικοποίηση Εγγράφου: | ΕΕ 07.28 | Σελίδα: 11/11 |
| Αναθεώρηση:    | 1 | Ημερομηνία αναθεώρησης: | 9/11/2022 |                        |          |               |

**ΟΥΚΡΑΝΙΚΑ – UKRAINIAN****ΠΟΛΙΤΙΚΑ СОЦΙΑЛЬНОЇ ПΡΑΚΤΙΚΗΣ**

Κерівництво компанії зобов'язується дотримуватись належної соціальної практики та прав людини всіх працівників, приймаючи всі інституційні/нормативні рамки, які регулюють роботу, такі як:

- Зобов'язання дотримуватись основних положень трудового законодавства щодо дискримінації у сфері праці та професійної діяльності,
  - Зобов'язання поважати права людини відповідно до принципів Організації Об'єднаних Націй (Керівні принципи ООН щодо бізнесу та прав людини з особливим акцентом на питаннях гідності, справедливості, рівності, поваги та незалежності)
  - Відданість свободі представника працівників записувати та передавати різні скарги без ризику будь-яких санкцій
  - Зобов'язання поважати права працівників відповідно до Основних трудових конвенцій МОП:
  - Зобов'язання заборонити найгірші форми дитячої праці та вжити негайних заходів для їх усунення МОП 138 (МОП 182 та Рекомендація 190),
- ↳ Зобов'язання щодо свободи технічного огляду на робочому місці представником працівників або державним органом для виявлення проблем, що стосуються їхнього здоров'я та благополуччя, і негайного вирішення їх висновків (ILO 81).

Метою перевірок є:

о (а) забезпечити дотримання правових положень, що стосуються умов праці та захисту працівників на роботі, таких як положення, що стосуються робочого часу, заробітної плати, безпеки, охорони здоров'я та добробуту, зайнятості дітей та молоді та інших пов'язаних питань, у тій мірі, якою що такі положення підлягають обов'язковому виконанню інспекторами праці?

о (b) надавати технічну інформацію та консультації роботодавцям і працівникам щодо найбільш ефективних засобів дотримання правових положень;

о (c) повідомляти виробника про дефекти або зловживання, які конкретно не охоплюються чинними правовими положеннями. Будь-які подальші обов'язки, покладені на інспекторів праці, не повинні заважати ефективному виконанню їхніх основних обов'язків або будь-яким чином послаблювати авторитет і неупередженість, необхідні інспекторам у їхніх відносинах з роботодавцями та працівниками.

↳ Зобов'язання дотримуватись мінімального віку для вступу на роботу (МОП 138 і Рекомендація 146),

↳ Зобов'язання запобігати примусовій або обов'язковій праці МОП 182 (МОП 29 і 105 і Рекомендація 35),

↳ Зобов'язання щодо свободи об'єднання та захисту права на організацію МОП 29 та МОП 105 (МОП 87),

↳ Зобов'язання застосовувати принципи права на організацію та ведення колективних переговорів DSE 87 (ILO 98). Працівник може брати участь у профспілковій організації після відпрацювання 2 місяців. Подайте заяву на реєстрацію за адресою <https://mitroaorganoseon.yeka.gov.gr/>

↳ Зобов'язання щодо рівної оплати праці чоловіків і жінок за рівноцінну роботу DSE 98 (100 і 111 і Рекомендації 90 і 111),

- Зобов'язання дотримуватись методів визначення мінімальної заробітної плати та денної заробітної плати в сільському господарстві, які є прозорими та поважають заборону дискримінації в процедурах найму та звільнення DSE 100,
- Зобов'язання захищати працівників від помсти за участь в співбесідах під час зовнішньої перевірки, а також під час подання скарг.
- Зобов'язання поважати будь-яку дискримінацію щодо касты, релігії, кольору шкіри, зовнішності, статевої ідентифікації
- Зобов'язання не підтримувати та не терпіти застосування чи погрози фізичного покарання, психічного чи фізичного примусу, залякування, переслідування чи жорстокого поведіння будь-якого роду.
- Зобов'язання щодо того, що жоден працівник не буде заборгований або змушений працювати на роботодавця, агентство з працевлаштування чи іншу організацію для погашення боргу.
- Зобов'язання про те, що виробник забороняє будь-яку участь у будь-якому акті корупції, здирництва, розкрадання, а також у будь-якій формі хабарництва, прямо чи опосередковано.

