
CILVĒKTIESĪBU POLITIKA

Apstiprinot cilvēktiesību ievērošanas politiku (turpmāk – Politika), SIA “Ultraplast EU” iecerējusi īstenot pieeju, ko iezīmējusi Apvienoto Nāciju Organizācija: no šī brīža “tiesību aizsardzības līdzekļu ievērošana, cieņa un piemērošana” kļūst par pamatprincipiem, uz kuriem tiks balstīta mūsu iekšējo procesu saskaņošana un izpilde ar mērķi piešķirt vēl lielāku nozīmi ilgtspējīgas attīstības jautājumam kā neatņemamai SIA “Ultraplast EU” (turpmāk – Sabiedrība) stratēģijas sastāvdaļai.

Sabiedrības saistības cilvēktiesību ievērošanā

Ar šo Sabiedrība apņemas ievērot šo Politiku.

Politika nosaka Sabiedrības principus un pienākumus attiecībā uz visām cilvēktiesībām un jo īpaši tām, kas attiecas uz Sabiedrības darbinieku veikto uzņēmējdarbību un korporatīvo darbību neatkarīgi no tā, vai viņi ir Sabiedrības vadītāji vai parastie darbinieki.

Sabiedrība atbalsta visu cilvēktiesību ievērošanu savu biznesa attiecību ietvaros¹ un cenšas panākt, lai tās darbuzņēmēji, piegādātāji un darījumu partneri pieturētos pie tā paša, īpašu uzmanību pievēršot jomām ar augstu risku un konfliktsituāciju rašanās iespējamību.

PRINCIPI

Atteikšanās no piespiedu vai parādu darba un bērnu darba:

Sabiedrība atsakās no jebkādas piespiedu darba formas² izmantošanas un nekonfiscē naudas līdzekļus vai personu apliecinošus dokumentus, uzsākot darba savstarpējās attiecības ar mērķi noturēt darbiniekus pret viņu gribu.

Sabiedrība ievēro bērnu tiesības un atsakās izmantot bērnu darbu, kā arī nekādā gadījumā nenodarbina darbiniekus, kuri nav sasnieguši minimālo darbspējas vecumu.

Diskriminācijas nepieļaušana:

Sabiedrība noraida jebkādu diskriminācijas formu³ un tiecas nodrošināt cieņpilnu attieksmi pret saviem darbiniekiem un potenciālajiem darbiniekiem līdzpārstāvības aspektā, kā arī radīt vienlīdzīgas iespējas, gan darba attiecību sākumā, gan katrā darba posmā.

Asociāciju veidošanas un koplīgumu slēgšanas brīvība:

Sabiedrība atzīst savu darbinieku tiesības veidot un piedalīties organizācijās, kuru mērķis ir aizsargāt un atbalstīt viņu intereses, un neietekmē viņu pieņemtos lēmumus. Sabiedrība atzīst arī viņu tiesības, lai viņu intereses (dažādās darba vienībās) pārstāvētu arodbiedrības vai citas personas, kas ievēlētas saskaņā ar likumu.

Sabiedrība atzīst kolektīvo līgumu kā privilēģētu instrumenta nozīmi savu darbinieku darba līgumisko nosacījumu noteikšanā, kā arī vadības un arodbiedrību attiecību regulēšanā.

Darba aizsardzība un drošība:

Sabiedrība ir apņēmusies nodrošināt augstu darba drošības un veselības aizsardzības līmeni darba vietā. Tā atbalsta drošības kultūras izplatīšanu un stiprināšanu, paaugstinot risku izpratni un veicinot atbildīgu attieksmi visu savu darbinieku vidū, tostarp izplatot informāciju un rīkojot apmācības.

Sabiedrība ir apņēmusies rūpēties par savu darbinieku veselību un drošību.

Godīgi un labvēlīgi darba apstākļi:

Lai nodrošinātu cienīgus un labvēlīgus darba apstākļus, Sabiedrība noraida jebkādu veidu apvainojumus, fizisku vardarbību, vārdiskus apvainojumus, seksuālu uzmākšanos vai psiholoģisku iespaidošanu, draudus vai iebiedēšanu darba vietā.

Nosakot atalgojumu, tiek ņemti vērā godīgas algas un vienlīdzīgas samaksas principi vīriešiem un sievietēm par vienādas vērtības un sarežģītības darbu, pamatojoties uz objektīvu darba novērtējumu, ņemot vērā veicamā darba apjomu. Uzņēmuma darbinieku saņēmamā minimālā atlīdzība nevar būt zemāka par minimālo līmeni, kas noteikts darba koplīgumos (ja tādi ir) un normatīvajos aktos.

Sabiedrība atzīst arī profesionālās orientācijas un apmācības nozīmi darbinieku darba resursu un prasmju attīstībai, pilnveidojot darbinieku un to pārstāvju iesaistes un līdzdalības formas.

Konfidencialitāte un informācijas apmaiņa:

Sabiedrība respektē ieinteresēto personu konfidencialitāti un tiesības uz privātumu un ir apņēmusies atbilstoši izmantot tam sniegto informāciju un datus. Sabiedrība cenšas arī nodrošināt, lai tās mijiedarbība ar iestādēm un uzņēmumiem būtu nediskriminējoša, izrādot cieņu pret dažādām kultūrām un pievēršot īpašu uzmanību tam, lai izvairītos no negatīvas ietekmes uz neaizsargātām grupām, piemēram, bērniem.

Sūdzības: ziņojumi no ieinteresētajām pusēm:

Ja ieinteresētās personas, neatkarīgi no tā, vai tās ir darbinieki vai ārējās ieinteresētās personas, uzskata, ka šim dokumentam ir negatīva ietekme, tās var par to ziņot (arī anonīmi): pa e-pastu info@ultraplast.lv; ar vēstuli uz papīra adresi: Ganību iela 103, Ventspils, LV-3601, Latvija, vai pa tālruni uz numuru +371 67651410.

Apstrādājot ziņojumus, Sabiedrība rīkosies tā, lai nodrošinātu, ka ziņojumu sūtītāji ir aizsargāti no jebkādiem atreibības pasākumiem, kas varētu radīt kaut mazākās aizdomas, ka tie ir diskriminācijas vai sodīšanas veids pret šādām personām. Turklāt tiek garantēta ziņojumu sūtītāju vārdu konfidencialitāte, ja vien likums neparedz citādi.

Kopsavilkums:

Politika akceptēta Sabiedrības valdē un stājusies spēkā ar 2025. gada 01. oktobri.

Šī politika periodiski tiks pārskatīta, lai nodrošinātu tās atbilstību un efektīvu īstenošanu.

Politikas jaunākā versija tiks publicēta Sabiedrības oficiālajā tīmekļa vietnē www.ultraplast.lv.

¹ Termins "darījumu attiecības" ietver "attiecības ar darījumu partneriem un uzņēmumiem piegādes ķēdē, kā arī ar jebkurām citām publiskām un privātām personām, kas ir tieši saistītas ar uzņēmuma darbību, produktiem vai pakalpojumiem";

² Piespiedu darbs nozīmē visa veida darbu vai pakalpojumus, kas piespiedu kārtā tiek prasīti no kādas personas, piedraudot ar sodu, un kuru veikšanai minētā persona nav piedāvājusi savus pakalpojumus labprātīgi.

³ Termins "diskriminācija" ietver gan tiešu, gan netiešu diskrimināciju attiecīgi:

a) jebkura atšķirība, izslēgšana vai priekšroka rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, seksuālās orientācijas, reliģijas, politisko uzskatu, nacionālās vai sociālās izcelsmes dēļ, kuras rezultātā tiek likvidēta vai ierobežota iespēju vienlīdzība vai pasliktināta attieksme darbā vai noteiktu uzdevumu veikšanā;

b) jebkura atšķirība, izslēgšana vai priekšroka, kuras rezultātā tiek likvidēta vai ierobežota iespēju vienlīdzība vai pasliktināta attieksme pret personu nodarbinātībā vai noteiktu darbu veikšanā.