

## СООБЩЕНИЕ О ДОСТИГНУТОМ ПРОГРЕССЕ (СДП)

### БАЗОВЫЙ ОТЧЁТ

Время, к которому относится Ваше сообщение о достигнутом прогрессе (СДП)

С 01.01.2021 по 30.06.2022

## 1. ЗАЯВЛЕНИЕ О ПОСТОЯННОЙ ПОДДЕРЖКЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

30.06.2022

Нашим заинтересованным сторонам:

Я с удовлетворением подтверждаю, что ОАО «Гродненский стеклозавод» поддерживает десять принципов Глобального договора ООН по правам человека, труду, окружающей среде и борьбе с коррупцией. Этим сообщением мы выражаем намерение реализовывать эти принципы. Мы привержены тому, чтобы сделать Глобальный договор ООН и его принципы частью стратегии, культуры и ежедневной деятельности нашей компании, а также участвовать в совместных проектах, направленных на продвижение более широких целей развития Организации Объединенных Наций, в частности Целей в области устойчивого развития. ОАО «Гродненский стеклозавод» заявляет о своей приверженности нашим заинтересованным сторонам и общественности.

Мы признаем, что ключевым требованием для участия в Глобальном договоре ООН является ежегодное представление отчёта о прогрессе (CoP), в котором описываются усилия нашей компании по осуществлению десяти принципов. Мы поддерживаем общественную подотчетность и транспарентность и поэтому обязуемся отчитываться о прогрессе в течение одного года после вступления в Глобальный договор ООН, и ежегодно после этого в соответствии с политикой отчётности Глобального договора ООН. Отчёт включает в себя:

- Заявление руководителя компании, в котором выражается поддержка Глобального договора ООН и приверженность этой инициативе и ее принципам.
- Описание практических действий (т.е. раскрытие любой соответствующей политики, процедур, деятельности), которые компания приняла (или планирует предпринять) для осуществления принципов Глобального договора ООН в каждой из четырех областей (права человека, труд, окружающая среда, борьба с коррупцией).
- Измерение результатов (т.е. степень выполнения целевых показателей/показателей эффективности или других качественных или количественных измерений результатов).

Искренне Ваш,

Денис Юрченко, Генеральный Директор ОАО «Гродненский стеклозавод»

## 2. ОПИСАНИЕ МЕР

### Права человека

Трудовые отношения работников и их права регулируются на предприятии ОАО «Гродненский стеклозавод» Коллективным договором и Корпоративным кодексом.

Очередной коллективный договор на 2021-2024 годы, зарегистрирован 30.12.2020 № 385 и вступил в законную силу с 01.01.2021. 11.04 и 10.05 в Коллективный договор внесены изменения и дополнения. Корпоративный кодекс утвержден решением внеочередного собрания акционеров ОАО «Гродненский стеклозавод», протокол № 36 от 30.10.2018.

Примеры:

С целью улучшения условий и охраны труда работников и обеспечения безопасных условий труда, повышения эффективности работы по профилактике травматизма и заболеваемости работников в течение года осуществлялся периодический контроль соблюдения законодательства об охране труда, проводились Дни охраны труда.

В 2021-2022 году все работники, в соответствии с установленными нормами, обеспечивались спецодеждой, другими средствами защиты, с учетом особенностей и условий производства, дополнительно за счет средств предприятия.

За 2021- 1-е полугодие 2022 года по вопросам охраны труда:

- повысили квалификацию 244 чел., из них: руководителей и специалистов – 59 чел., рабочих – 185 чел.

- выполнено 12 мероприятий по охране труда.

Выделены средства на предоставление компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда: обеспечение молоком, предоставление дополнительных отпусков, доплаты за работу во вредных условиях и др.; на мероприятия по охране труда: обеспечение работников СИЗ, смывающими и обезвреживающими веществами, содержание санитарно-бытовых помещений, обеспечение питьевого режима, проведение медосмотров, обеспечения медицинскими препаратами.

Все цеха укомплектованы аптечками первой медицинской помощи.

Работникам, нуждающимся в санаторно-курортном лечении, выделялись путевки на оздоровление через центр по оздоровлению и материальная помощь из профсоюзного бюджета.

Защита работников от домогательств и притеснений на рабочем месте, включая физические притеснения, словесные оскорбления, сексуальные домогательства, психологическое давление, насилие или угрозы регулируется Корпоративным кодексом.

Руководство Общества считает, что равные для всех возможности в экономическом, социальном плане и в получении образования являются необходимым условием для процветания Общества, для уважения человеческого достоинства и повышения благосостояния сотрудников. Дискриминация, создание нетерпимой обстановки в отношении сотрудников Общества или лиц, вступивших в деловые контакты с ним, является нарушением норм деловой этики и поведения ОАО «Гродненский стеклозавод». Нетерпимой обстановкой мы считаем ситуацию, в которой к определенному лицу в той или иной форме проявляется неприязнь на основании его расы, религии, пола, возраста, гражданства, физических недостатков или таковых же признаков у его родственников или

друзей. Созданием нетерпимой обстановки считается любая форма неуважительного поведения, унижающая человеческое достоинство.

Общество строит отношения со своими сотрудниками на принципах долгосрочного сотрудничества, взаимного уважения и неукоснительного исполнения взаимных обязательств. Всеми своими действиями сотрудники Общества должны показывать и подтверждать свое уважение друг к другу и тому вкладу, который каждый вносит в общее дело. Уважая чувство собственного достоинства друг друга, сотрудники Общества не позволяют себе грубость и хамство, какой бы критичной ни была ситуация.

Нарушение моральных и деловых норм поведения является нетерпимым.

### **Трудовые отношения**

Примеры:

В соответствии с Положением об оплате труда в течение 2021 года и первого полугодия 2022 года производились доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам работников:

- на работах с неблагоприятными условиями труда,
- за работу в ночное время, профессиональное мастерство,
- за совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ

и др.

Привлечение работников в выходные дни, к сверхурочным работам осуществлялось в соответствии с законодательством Республики Беларусь по согласованию с профкомом и с согласия работника.

В соответствии с Перечнем руководителей и специалистам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставлялись дополнительные отпуска от 1 до 5 дней.

Рабочим за непрерывный стаж работы в отрасли более 3 лет предоставлялись дополнительные отпуска от 1 до 2 дней.

В течение 2021 года и первого полугодия 2022 года выплата заработной платы производилась в соответствии с коллективным договором с не позднее предпоследнего дня месяца, следующего за отчетным, а при наличии финансовой возможности - раньше указанного срока. Размер заработной платы работников составил не ниже минимальной.

Оплата труда рабочих при их обучении на производстве производилась в размере месячной минимальной заработной платы, установленной Постановлением Совета Министров Республики Беларусь.

Согласно Корпоративному кодексу на всех сотрудников распространяется принцип предоставления Обществом равных возможностей, которые зависят только от их профессионализма и личного потенциала, в области поиска, найма, назначения, продвижения по службе, перемещения в должности, перевода на другое место работы, обращения с сотрудниками, ставок заработной платы или других видов вознаграждения, отбора для профессионального обучения или увольнений.

Основными критериями для назначения сотрудников Общества на вышестоящие должности являются их конкретные достижения и способности. Каждый сотрудник имеет право выставить свою кандидатуру на имеющиеся в Обществе вакансии, получив всю необходимую для этого информацию у сотрудников отдела кадров.

## Окружающая среда

Примеры:

На предприятии реализуется ряд мер минимизирующих вредное воздействие на компоненты окружающей среды:

1. В области уменьшения выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух:

- оснащение мест растарки сырьевых материалов системами аспирации для улавливания пыли;
- приоритетное использование сырьевых материалов, не требующих предварительной подготовки;
- хранение пылящих компонентов в закрытых складских помещениях;
- оптимизации действий, связанных с открытой транспортировкой и пересыпкой материалов;
- четкое соблюдение технологических требований на всех этапах производства;
- регулярное обслуживание систем аспирации в соответствии с графиками техобслуживания и ремонта;
- регулярное проведение техосмотров газоочистных установок согласно требований действующего законодательства;
- ежегодная проверка эффективности работы газоочистных установок путём лабораторного контроля выбросов;
- мониторинг основных источников выбросов с целью не допущения превышений содержания вредных веществ в отходящих газах;
- обновление автомобильного парка предприятия, постоянный контроль дымности подвижного состава.

2. В области уменьшения количества образования отходов и использования вторичных материальных ресурсов:

- приоритетность использования отходов перед их захоронением;
- активное использование в производстве стеклобоя, в том числе поступающего от сторонних организаций;
- разделение и сортировка отходов по видам и классам опасности с целью передачи для использования сторонним организациям.

3. В области охраны вод:

- функционирование оборотных систем водоснабжения;
- передача всех видов стоков для очистки сторонним организациям;
- ежемесячный контроль качества сбрасываемых сточных вод аккредитованной лабораторией;

4. В области охраны земель (включая почвы), растительного мира:

- территория предприятия и санитарно-защитной зоны полностью благоустроена и озеленена;
- проведение мониторинга земель согласно с требованиями действующего законодательства;
- ведение учёта объектов растительного мира, постоянный контроль и оценка их текущего состояния.

Предприятие является объектом контроля по регулированию выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух на период неблагоприятных метеорологических условий.

Процедуры введены действующей инструкцией по предприятию.

Использование химических и других опасных веществ осуществляется в строгом соответствии с требованиями паспортов безопасности, организовано их ответственное хранение на складах предприятия

### **Противодействие коррупции**

Примеры:

В целях повышения эффективности профилактики и предупреждения коррупционных правонарушений в ОАО «Гродненский стеклозавод» в 2009 году создана постоянно действующая комиссия по противодействию коррупции. Возглавляет комиссию генеральный директор Юрченко Д.А. В состав комиссии входит 8 человек. Типовое положение о комиссии по противодействию коррупции ОАО «Гродненский стеклозавод» приведено в соответствии с постановлением Правительства Республики Беларусь от 30.04.2019г. №267.

Протоколом заседания комиссии от 17.02.2022 №1-22 утвержден план работ на 2022-2024 годы. Работа комиссии по противодействию коррупции проводится в соответствии с планом. Заседания проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год.

В соответствии с Законом Республики Беларусь от 15 июля 2015 года №305-3 «О борьбе с коррупцией» Приказом №73 от 16.03.2020г. утвержден Перечень должностей, относящихся к государственным должностным лицам, и должностей лиц, приравненным к государственным должностным лицам в ОАО «Гродненский стеклозавод».

На ОАО «Гродненский стеклозавод» разработано и действует Обязательство по соблюдению ограничений, установленных Законом Республики Беларусь от 15 июля 2015 года «О борьбе с коррупцией». Данное Обязательство подписано всеми должностными лицами предприятия. Один экземпляр находится в их личном деле, второй на руках должностного лица. При приеме на работу специалистов или назначении работников на вышестоящие должности, которые приравниваются к государственным должностным лицам, они подписывают данное Обязательство по соблюдению ограничений, установленных Законом Республики Беларусь от 15 июля 2015 года «О борьбе с коррупцией».

Вопросы коррупции рассматриваются при аттестации руководителей и специалистов.

В Обществе приказом утверждены:

- Перечень коррупционных рисков при осуществлении деятельности в ОАО «Гродненский стеклозавод»;
- Перечень должностей, связанных с высокими коррупционными рисками, в ОАО «Гродненский стеклозавод»;
- Примерный перечень ситуаций конфликта интересов.
- Положение о порядке сдачи, учета, хранения, оценки и реализации имущества, в том числе подарков, полученного государственным должностным или приравненным к нему лицом ОАО «Гродненский стеклозавод» в связи с исполнением своих трудовых обязанностей.

С 25.02.2022 в Обществе применяется «Регламент организации и проведения проверок

надежности контрагентов при заключении и исполнении договоров» утвержденный генеральным директором республиканского унитарного предприятия «Управляющая компания холдинга «Белорусская стекольная компания»;

- юридическим отделом проводился анализ издаваемых на предприятии нормативных актов на предмет соответствия требованиям действующего законодательства, исключения возможного наличия в них норм, применение которых может повлечь криминальные последствия в виде коррупционных правонарушений.

### 3. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ

Примеры:

В ОАО «Гродненский стеклозавод» списочная численность работников на 30.06.2022 года составила 625 человек, из них 184 женщины, и в том числе:

- инженерно-технические работники и административно-управленческий персонал – 166 человек, рабочие – 459 человек;

- с высшим образованием – 186 чел, - средним специальным- 128 чел, - профессионально-техническим- 228 чел, - общим средним- 103 чел, общим базовым- 8 человек;

- в возрасте 18-24 лет - 43 чел, 25-29 лет – 43 чел., 30-39 лет – 132 чел., 40-49 лет – 159 чел., 50-54 лет – 100 чел., 55-59 лет – 85 чел, более 60 лет – 63 чел.

В производстве стеклянной тары используется до 50% стеклобоя, в том числе около 33% привозного, поступающего из внешних источников. Для упаковки продукции повторно используется многооборотная деревянная тара.