



## Політика компанії щодо ВІЛ/СНІД

Компанія Кока-Кола Хеленік піклується про здоров'я та добробут своїх працівників. Ми розуміємо, що в деяких країнах, де працює наша компанія, існує ризик інфікування ВІЛ/СНІД.

Ми також усвідомлюємо, що ймовірність зараження ВІЛ/СНІД в деяких з цих країн зростає за рахунок відсутності соціальної та медичної допомоги для лікування людей, інфікованих хворобою.

Данна політика затверджена з метою:

- Зниження ризику зараження співробітників та членів їх сімей за допомогою навчальних програм, які інформують про те, як передається ВІЛ/СНІД, та як можна попередити інфікування.

- Забезпечення гарантії того, що працюючи разом з державними та відповідними благодійними організаціями та The Coca-Cola Company, наша компанія сприятиме забезпеченню спеціальними медикаментами інфікованих співробітників нашого підприємства та членів їх сімей в країнах, де спостерігається високий рівень захворюваності ВІЛ/СНІД та лікування є важкодоступним.

Ця політика була сформульована із посиланням на загальну програму Організації Об'єднаних Націй по ВІЛ/СНІД, процесуальний кодекс Міжнародної організації праці та керівні принципи The Coca-Cola Company.

### Мета

Мета даної політики - створити обізнаність співробітників про проблему ВІЛ/СНІД через навчання, надання конфіденційних консультацій та порад, а також забезпечити гарантії для тих, хто інфікований ВІЛ/СНІД, що до них відносяться чесно та з повагою.

Крім того, метою даної політики є забезпечення інформації щодо тестування та обстеження, гарантія конфіденційності, надання рівних можливостей в питаннях працевлаштування та роботи.

### Конфіденційність

Інформація про ВІЛ/СНІД статус кожного співробітника зберігаються суворо конфіденційно. Медичні звіти, що пов'язані з ВІЛ/СНІД статусом співробітників також розглядаються як конфіденційна інформація.

Доступ до даної інформації має тільки медичний персонал Компанії. Інформація може бути розголошена лише в разі, якщо це передбачено законодавством, та лише за згодою працівника.

### Добровільне розкриття інформації



Співробітник Компанії, інфікований ВІЛ/СНІД, не повинен інформувати про це Компанію.

Якщо працівник Компанії інформує свого керівника або представника служби персоналу про стан свого здоров'я щодо ВІЛ/СНІД статусу, то:

- керівник повинен проявити підтримку та вислухати підлеглого, записуючи основні етапи бесіди.
- якщо представник Служби Персоналу не має інформації щодо ВІЛ/СНІД статусу працівника, то керівник може надати йому таку інформацію, але лише за умови згоди самого працівника.

Кожний випадок буде розглядатись окремо з метою пошуку балансу між потребами співробітника та потребами бізнесу.

### **Медичне обстеження**

Компанія не вимагає від кандидатів та співробітників розкриття інформації щодо їх ВІЛ/СНІД статусу, за винятком випадків, коли це вимагають норми законодавства.

Співробітник, який хоче визначити свій ВІЛ/СНІД статус, може розраховувати на те, що обстеження буде виключно добровільним.

### **Консультавання**

Там, де консультавання не доступне, Компанія буде забезпечувати надання додаткової інформації та навчальних програм для всіх працівників. У випадках, коли це можливо, навчальні програми будуть доводитись і до членів їх сімей. Ми також будемо звертатись за допомогою до благодійних організацій та консультативних груп. Інформація даним організаціям буде надаватись суворо конфіденційно керівником або представником Служби Персоналу.

### **Вибір сфери діяльності та безпека на робочому місці**

Компанія буде вживати всіх заходів для продовження роботи працівників, інфікованих ВІЛ/СНІД.

Ці заходи можуть включати зміни графіку роботи, надання спеціального устаткування, перерви для відпочинку або для медичного обстеження, забезпечення гнучкого графіку відпочинку у зв'язку із хворобою, неповну зайнятість.

ВІЛ/СНІД позитивні працівники можуть продовжувати працювати, їм надаються рівні можливості в питаннях навчання, преміювання, підвищення, переведення та застосування дисциплінарних заходів.

Компанія не буде звільняти працівника, базуючись лише на його ВІЛ/СНІД статусі.

У випадку, коли стан здоров'я працівника, інфікованого ВІЛ/СНІД, більше не дозволяє йому виконувати роботу, та, якщо альтернативні можливості, включаючи продовження відпустки у зв'язку



із хворобою, вже вичерпані, трудові взаємовідносини між працівником та Компанією можуть бути розірвані у відповідності з антидискримінаційним та трудовим законодавством, а також у відповідності з політиками та процедурами Компанії.

### **Керування ризиком**

Компанія працює над забезпеченням безпечного та здорового робочого середовища, використовуючи такі засоби як, наприклад, періодичний та поточний ремонт, технічне обслуговування захисного устаткування та надання засобів першої допомоги.

### **Скарги на дискримінацію та дисциплінарні заходи**

Якщо працівник вважає, що він піддається дискримінації у зв'язку з його ВІЛ/СНІД статусом, йому необхідно звернутись із скаргою, яка буде розглянута у відповідності до процедур Компанії.

В разі необхідності Компанія буде застосовувати необхідні дисциплінарні заходи для покарання винних в притисненні чи дискримінації інших працівників Компанії в зв'язку із їх ВІЛ/СНІД статусом.

### **Поширення інформації**

Для забезпечення негайних та майбутніх потреб в трудових ресурсах, Компанія буде докладати максимум зусиль для проведення реальної оцінки ситуації з ВІЛ/СНІД в Компанії. Дана оцінка буде проводитись з дотриманням принципів добровільності та конфіденційності.

Компанія гарантує, що інформація стосовно окремих її працівників, не буде розкрита.

### **Перегляд політики**

Дана політика буде періодично переглядатись та, при необхідності, змінюватись.

Дімітріс Лоїс

Виконавчий директор