

ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «МОЗЫРЬСОЛЬ»

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
ОАО «Мозырьсоль»
_____ В.А. Дворник
_____ 2025

ПОЛИТИКА

ИД- 10

в области корпоративной социальной ответственности (КСО)
открытого акционерного общества «Мозырьсоль»

1. ВВЕДЕНИЕ

1.1. ОАО «Мозырьсоль» (далее Общество) - является одним из гарантов продовольственной безопасности Республики Беларусь. Выпускаемая продукция - соль - востребованный экспортный товар, ассортиментный перечень которого составляет более 60 позиций. Политика предприятия направлена на постоянный поиск инноваций, вывода на рынок новых, востребованных временем и ситуацией продуктов. Эти же принципы воплощены в сбытовой стратегии предприятия, а также в корпоративной культуре.

Общество осознает свою ответственность за экономические, социальные и экологические последствия своей деятельности.

Общество придает первостепенное значение социальным факторам устойчивой конкурентоспособности и рассматривает социальную ответственность как один из ключевых принципов своей деятельности.

1.2. Корпоративная Социальная Политика (далее - КСП) Общества направлена на формирование благоприятной среды для развития стратегических целей Общества, создание условий для гармоничной и слаженной работы коллектива, профессионального роста и повышения качества жизни сотрудников Общества, конструктивное взаимодействие с государством и обществом в решении социальных задач.

1.3. Корпоративная социальная ответственность (далее - КСО) является одним из ключевых элементов корпоративного поведения Общества и позволяет укреплять его репутацию в Республике Беларусь и за рубежом, объединять структурные подразделения Общества вокруг общих ценностей, снижать стратегические и репутационные риски, что в конечном итоге укрепляет имидж и деловую репутацию Общества.

1.4. КСП является публичным документом, определяющим принципы, основные направления и приоритеты управления отношений между Обществом и всеми заинтересованными сторонами, взаимодействия с социальными группами, уровень и качество жизни которых связаны с деятельностью Общества.

1.5. КСП разработана в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь и учитывает передовой международный опыт корпоративного управления. КСП соответствует Уставу и другим регламентирующим документам Общества.

1.6. КСП основана на представлениях о социальной роли и обязательствах Общества, вытекающих из Миссии и стратегии Общества, этических принципах и корпоративных ценностях, отраженных в Кодексе деловой этики ОАО «Мозырьсоль» (далее - КДЭ), стандартах КСО, признанных международным деловым сообществом.

1.7. Соблюдение принципов настоящей Политики обязательно для каждого работника Общества.

2. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

2.1. КСП Общества является базовым документом, определяющим принципы и направления деятельности Общества в области КСО. Разработка и внедрение КСП отвечают целям повышенной прозрачности ведения бизнес-процессов и эффективности взаимодействия с основными заинтересованными сторонами Общества, укрепления репутации и имиджа Общества, повышения инвестиционной привлекательности и качества управления.

2.2. КСП обеспечивает единство подходов в управлении комплексом социальных аспектов деятельности Общества и содержит базовые положения, которые конкретизируются в документах, регламентирующих:

- управление персоналом;
- управление внешними и внутренними коммуникациями;
- охрану труда и промышленную безопасность;
- охрану окружающей среды;
- политику предприятия в области противодействия коррупции.

Положения КСП распространяются на все структурные подразделения Общества и учитываются в отношениях Общества с отечественными и зарубежными поставщиками и покупателями.

3. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ (СТЕЙКХОЛДЕРАМИ)

3.1. Взаимодействие с заинтересованными сторонами - неотъемлемая часть наших бизнес-процессов, позволяющая нам демонстрировать открытость, строить взаимное доверие, а также снижать риски и управлять ими. Мы поддерживаем постоянный диалог со всеми сторонами, используя для этого разные формы его организации: анонсирование новых видов своей продукции, анкетирование, интервью и консультации, работу на выставках, организация встреч-дискуссий при рассмотрении специфических вопросов, а также посредством других инициатив. Опыт, полученный при взаимодействии с заинтересованными сторонами, позволяет нам определять наиболее существенные аспекты, в т. ч. риски нашей деятельности, благодаря чему разрабатываются точечные решения возникающих проблем.

3.2. Основные группы, заинтересованных сторон: трудовой коллектив (сотрудники), акционеры, потребители продукции, дилеры, инвесторы, поставщики, органы государственной власти и местного самоуправления, контроля и надзора, жители регионов, профсоюз, общественные организации и объединения, средства массовой информации (СМИ):

3.2.1.Трудовой коллектив (сотрудники).

Мы проводим постоянный диалог с нашими сотрудниками с целью создания конструктивной рабочей атмосферы, а также поощряем тесное взаимодействие сотрудников в пределах Общества. Квалифицированный

персонал является одним из ключевых факторов эффективной деятельности Общества. Общество проводит активную кадровую политику, направленную на привлечение и удержание наиболее талантливых молодых работников, планомерный рост заработной платы, использование различных видов поощрений, проведение программ профессиональной подготовки и развития персонала, обеспечение безопасных условий труда, повышение социальной защищённости работников.

3.2.2. Мы разработали КДЭ, в котором приоритетным направлением в работе с персоналом для Общества, является:

- создание благоприятных условий для высокопроизводительного труда и выпуска продукции с высокой добавленной стоимостью за счёт поддержания достойного уровня заработной платы и социальной защищённости своих работников;
- совершенствование процедур по привлечению, адаптации и профессиональному развитию персонала;
- создание безопасных и комфортных условий труда;
- реализация программ по оздоровлению работников и членов их семей;
- формирование стабильного социально - психологического климата в структурных подразделениях Общества.

3.2.3. Акционеры.

В отношениях с акционерами мы стремимся к тому, чтобы их права уважались в равной мере, а корпоративное управление и корпоративная культура строились исходя из базовых принципов социальной ответственности.

3.2.4. Потребители продукции и дилеры.

Общество стремится укреплять основанные на доверии отношения с нашими клиентами, внимательно изучая отзывы и мнения потребителей нашей продукции. Мы работаем над разработкой новых видов продукции, что позволяет увеличивать ассортимент и расширять регионы своего присутствия, видеть в нас ответственных поставщиков и производителей продукта социального назначения.

Взаимодействуя с нашими клиентами, мы руководствуемся принципами ответственного маркетинга, эффективной поддержки и дружественного урегулирования претензий, охраны здоровья и безопасности, распространения информации и знаний, открытость к диалогу.

3.2.5. Поставщики.

Общество видит возможность долгосрочного сотрудничества при выполнении договорных обязательств, обеспечивает своевременное рассмотрение и урегулирование претензий и исков поставщиков и формирует свою деятельность в соответствии Кодексом поставщика. Мы ожидаем, что наша деятельность в области КСО будет способствовать инвестициям в устойчивое развитие также и со стороны наших партнеров.

3.2.6. Инвесторы.

Мы полагаем, что формирование всестороннего понимания инвесторами нашего бизнеса и правильной оценки его результатов - это наш

основной приоритет, поэтому стремимся к открытости и конструктивному диалогу.

3.2.7. Органы государственной власти и местного самоуправления, контроля и надзора.

Регулирующие органы и уполномоченные органы власти вовлечены в постоянный диалог с Обществом. В диалоге с представителями власти мы стремимся дать полное представление о подходах, применяемых нами в работе. Мы участвуем в обсуждениях по различным вопросам, в т.ч. по вопросам законодательства и законотворчества.

3.2.8. Профсоюзы.

Мы тесно сотрудничаем с профсоюзами, в т.ч. в обсуждении любых изменений, которые могут повлиять на наших сотрудников, и консультируем их по вопросам развития Общества, осуществления социальной политики, кадровой политики и др.

3.2.9. Жители региона.

Мы осуществляем поддержку населения в регионе, т.к. осознаем, что наше предприятие оказывает существенное и разностороннее влияние на местные сообщества. Нашей целью является постоянный диалог с населением для понимания и качественного управления социального, экономического и экологического воздействия Общества.

3.2.10. Общественные организации.

Общество продолжает тесный диалог с общественными и благотворительными организациями, представляя информацию о стратегии и подходах Общества, достигнутых результатах, благотворительной (спонсорской) деятельности и других показателях, связанных с социальным развитием и воздействием на окружающую среду.

3.3. Общество ведет диалог и строит взаимодействие с заинтересованными сторонами на основе принципов взаимного уважения, делового партнерства, добросовестно взятых на себя обязательств.

4. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ ЦЕЛИ И МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

4.1. В Обществе создана база документов, определяющих цели и механизмы реализации основных направлений КСО: политики по направлениям деятельности, положения, КДЭ, корпоративные процедуры и стандарты, перспективные программы мероприятий.

4.2. Корпоративные документы разработаны в соответствии с действующим законодательством, Уставом ОАО «Мозырьсоль» с использованием норм международного права и отражают стратегические приоритеты Общества. В круг документов, фиксирующих социальные обязательства Общества, входят: Коллективный договор и соглашение в области охраны труда, выработанные в диалоге с профсоюзными организациями и органами государственной власти, определяющие взаимные обязательства сторон.

5. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

5.1. Для Общества важны не только результаты, но и способы их достижения. Ключевым принципом КСП Общества является принцип КСО, который предполагает, что Общество:

- формирует свою стратегию с учетом интересов всех заинтересованных сторон и общества;
- соблюдает законодательство;
- следует общепринятым морально-этическим нормам;
- уважает права человека;
- стремится обеспечить в своей деятельности баланс интересов заинтересованных сторон - акционеров, персонала, потребителей и других социальных групп, которые так или иначе связаны с его деятельностью;
- учитывает интересы будущих поколений, стремясь к максимально бережному использованию природных ресурсов и улучшению условий жизни населения;
- последовательно работает над обеспечением безопасности и сохранения здоровья своих сотрудников;
- не допускает случаев нарушения прав человека и действующего законодательства в сфере труда.

5.2. Основные принципы КСО функционируют с принципами КДЭ Общества. Свою социальную миссию Общество видит в достижении целей устойчивого развития, которые отвечают долгосрочным экономическим интересам Общества, способствуют достижению социального благополучия сотрудников и членов их семей, сохранению окружающей среды, соблюдению прав человека в Обществе.

5.3. Социальная политика (далее - СП) Общества базируется на следующих принципах:

5.3.1. Стратегическая и экономическая обоснованность.

Решения вопросов социального характера должны быть согласованы со стратегическими приоритетами Общества, их следует рассматривать в контексте повышения его конкурентоспособности и подтверждения финансовыми результатами деятельности Общества.

5.3.2. Системность.

Решение социальных вопросов интегрировано в систему управления Общества на стратегическом уровне и систему управления текущей деятельностью, в том числе в систему принятия инвестиционных решений, систему управления рисками.

5.3.3. Адресность и гибкость.

Учет реальных потребностей заинтересованных сторон, дифференцированный подход в зависимости от конкретных условий при следовании базовым принципам КСП.

5.3.4. Активность.

Общество активно продвигает современные подходы к решению социальных задач в регулярном диалоге с органами государственной власти, профессиональными союзами, общественными организациями.

5.3.5. Эффективность.

Общество использует современные технологии социального менеджмента с учетом лучшей мировой практики.

5.3.6. Справедливость.

Объективная оценка профессиональных качеств, вознаграждение добросовестного и результативного труда, существенного вклада в реализацию стратегии Общества.

5.3.7. Честность.

Общество не дает обещаний, которые не может выполнить.

5.3.8. Сотрудничество.

Общество стремится к объединению усилий всех заинтересованных сторон в работе над решением социальных задач, сотрудничая с органами государственной власти, профессиональными союзами, общественными организациями.

5.3.9. Прозрачность.

Цели КСП Общества, система ее реализации и достигнутые результаты освещаются в публичных корпоративных документах, СМИ и в сети интернет.

5.3.10. Минимизация социальных и репутационных рисков.

Общество учитывает последствия всех проводимых им корпоративных и производственно - технических преобразований, сопровождает их программами, которые минимизируют их социальные риски.

5.4. Объединенные усилия Общества, работников и гражданского общества направлены на достижение следующих стратегических целей:

- формирование благоприятной и предсказуемой социально - экономической среды проживания для сотрудников Общества и населения региона;
- совершенствование механизмов корпоративного управления в экономической, экологической и социальной областях деятельности Общества;
- соответствие международным и национальным стандартам защиты окружающей среды, ориентация на лучшие современные технологии;
- соблюдение деловой этики ведения бизнеса, противодействие коррупции и терроризму;
- создание новых видов продукции в соответствии с ожиданиями потребителей;
- создание необходимых условий для высокопроизводительного труда работников Общества;
- обеспечение устойчивого роста благосостояния и социальной защищенности работников, создание безопасных социально - бытовых условий на производстве;
- недопущение случаев нарушения прав человека и действующего законодательства в сфере труда.

6. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И ПРИОРИТЕТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

6.1. Внутренняя социальная политика.

6.1.1. Основные направления внутренней социальной политики:

- охрана труда и промышленная безопасность;
- развитие кадрового потенциала;
- управление оплатой труда и мотивацией сотрудников;
- обучение и развитие персонала;
- взаимодействие с профессиональными союзами;
- развитие корпоративной культуры и корпоративных ценностей.

6.1.2. Приоритеты внутренней социальной политики:

- высокие управленческие компетенции и квалификация персонала;
- эффективное использование трудовых ресурсов;
- совершенствование систем базового вознаграждения и стимулирования, мотивированность сотрудников;
- достижение мировых стандартов в области охраны труда и промышленной безопасности;
- рост качества жизни персонала, создание благоприятных условий для труда и отдыха, социальная поддержка неработающих пенсионеров Общества;
- создание сквозной системы обучения, продвижения, развития и оценки персонала;
- развитие динамичной корпоративной культуры, ускоряющей интеграцию новых активов и сотрудников и позволяющей сотрудникам эффективно взаимодействовать согласно принципам, выраженным в КДЭ Общества;
- обеспечение оптимального возрастного и профессионального состава в структурных подразделениях Общества;
- формирование отношений социального партнерства, взаимной ответственности и доверия;
- лояльность персонала, стабильная и позитивная социальная обстановка;
- модернизация социальных технологий, их стремление соответствовать уровню компании мирового класса.

6.2. Внешняя социальная политика.

6.2.1. Основные направления внешней социальной политики:

- взаимодействие с органами государственной власти, профессиональными союзами, общественными организациями;
- ответственное исполнение налоговых обязательств перед бюджетами всех уровней;
- минимизация негативных социальных последствий реструктуризации Общества и модернизации производства, связанных с высвобождением работников;
- коммуникационная поддержка стратегии развития Общества;

-реализация Политики ОАО «Мозырьсоль» в сфере благотворительности;

- реализация Антикоррупционной политики ОАО «Мозырьсоль».

6.2.2. Приоритеты внешней социальной политики:

- создание благоприятного социального климата для эффективного развития Общества;

- сотрудничество с органами государственной власти по вопросам развития и увеличения мощностей Общества, вопросам энергоэффективности, энерго и ресурсосбережения, обеспечения промышленной безопасности, охраны труда и охраны окружающей среды;

- обеспечение стабильной социальной среды и повышение качества жизни жителей региона;

- повышение привлекательности деятельности Общества для молодежи, привлечение молодежи в Общество;

- формирование устойчивой положительной репутации Общества, укрепление ее бренда;

- укрепление репутации Общества на внутреннем и международном рынках как социально ответственной компании;

- оптимизация инвестиций Общества в решение социальных проблем региона на основе современных социальных технологий, координации действий Общества и органов государственной власти в выполнении социальных программ, привлечения к участию в совместных социальных программах общественных организаций, деловых кругов, содействие повышению эффективности совместной деятельности с органами местного самоуправления.

6.3. Экологическая политика.

6.3.1. Основные направления экологической политики:

- осуществление основных и вспомогательных производственных процессов в соответствии с требованиями природоохранного законодательства с использованием норм международного права и лучших практик других производителей вакуум выварочной соли;

- обеспечение поэтапного снижения негативного воздействия хозяйственной и иной деятельности на окружающую среду на основе использования лучших существующих технологий с учетом экономических и социальных факторов;

- разработка и реализация долгосрочных экологических программ и текущих природоохранных мероприятий с учетом финансовых возможностей Общества;

- участие в региональных экологических программах;

- внедрение международных норм экологического менеджмента.

6.3.2. Приоритеты экологической политики:

- соответствие производственной деятельности Общества требованиям природоохранного законодательства Республики Беларусь;

- достижение мировых стандартов в области экологической безопасности;

- учет экологических особенностей региона при планировании деятельности Общества;
- рациональное использование природных ресурсов, переданных Обществу в пользование;
- снижение негативного воздействия деятельности Общества на окружающую среду и минимизация риска техногенных аварий;
- постоянное улучшение процессов управления природоохранной деятельностью предприятия на основе внедрения международного стандарта СТБ ISO 14001:2017;
- расширение мониторинга качества окружающей среды в зоне производственной деятельности Общества;
- проведение независимого экологического аудита, корпоративного и производственного экологического контроля соблюдения требований законодательства и выполнения мероприятий по охране окружающей среды, рациональному использованию и восстановлению природных ресурсов;
- адекватное и своевременное реагирование в случае возникновения чрезвычайных ситуаций;
- инициативная экологическая отчетность.

7. УПРАВЛЕНИЕ В СФЕРЕ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

7.1. Общество строит систему управления в сфере КСП, ориентируясь на мировые стандарты и лучший международный опыт в этой области.

7.2. Общество считает необходимым обеспечить постоянное совершенствование КСП и предусматривает возможность ее обновления в соответствии с динамикой целей и задач Общества, динамикой развития региона и общества.

7.3. КСП, КДЭ утверждаются Генеральным директором Общества.

7.4. Руководство текущей деятельностью по реализации КСП и КДЭ Общества осуществляется Генеральным директором и Дирекцией Общества.

Основные задачи руководства текущей деятельностью по реализации КСП: формирование общей концепции управления программами и мероприятиями в сфере КСП, координация в масштабе Общества их планирования и реализации, оценка деятельности функционального менеджмента, отвечающего за конкретные направления КСП в Обществе.

7.5. Общество стремится обеспечить эффективность управления реализацией КСП, внедряя инструменты стратегического управления в данной сфере: Коллективный договор, соглашения по охране труда, положения о материальном стимулировании сотрудников и др.

8. ОТЧЕТНОСТЬ В ОБЛАСТИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

8.1. Общество раскрывает для заинтересованных сторон и широкой общественности результаты реализации КСП посредством выпуска отчёта о КСО.

8.2. Генеральный директор Общества принимает решение о проведении аудита или верификации отчёта о КСО Общества, а так же о параметрах отчёта. Решение о привлечении аудитора принимается в установленном в Обществе порядке.

7.8. В случае выпуска неаудированного или неверифицированного отчета о КСО, Общество вправе самостоятельно принять решение о параметрах отчёта.

Заместитель генерального директора
по идеологической работе
и социальному развитию

Т.А.Витковская

СОГЛАСОВАНО:

Первый заместитель генерального
директора – главный инженер

А.В. Шумак

17.07.2025

Начальник отдела кадров

Т.И. Щипер

17.07.2025

Заместитель генерального директора
по коммерческим вопросам
Н.Н.Дудковский

17.07.2025

Главный экономист

Н.Л. Боровиченко

17.07.2025

Председатель первичной
профсоюзной организации

В.С.Красюк

17.07.2025

Главный бухгалтер

О.Н. Илюк

17.07.2025

ОСНОВНЫЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Нефинансовый (социальный) отчет - публичный отчет об экономических, экологических и социальных аспектах деятельности Общества.

Корпоративная социальная ответственность (КСО) – ответственность, отвечающая специфике и уровню развития Общества, регулярно пересматриваемая и динамично изменяющаяся совокупность обязательств, добровольно и согласованно вырабатываемых с участием ключевых заинтересованных сторон, принимаемых руководством Общества с учетом мнений персонала и акционеров, выполняемых, в основном, за счет средств Общества и нацеленных на реализацию значимых внутренних и внешних социальных программ, результаты которых содействуют развитию Общества (рост объемов производства, повышение качества продукции и услуг, др.), улучшению его репутации и имиджа, становлению корпоративной идентичности, а также расширению конструктивных партнерских связей с государством, деловыми партнерами, местными сообществами и общественными организациями.

Политика в области корпоративной социальной ответственности (КСО) - инструмент деловой активности, проводимый Обществом добровольно и оказывающий значимое влияние на процесс принятия им стратегических и тактических решений по развитию бизнеса и учету интересов всех заинтересованных сторон, согласно которому Общество, помимо соблюдения законов и предоставления качественного продукта, добровольно берет на себя дополнительные обязательства перед обществом. Подобная политика соответствует стратегическим интересам Общества.

Устойчивое развитие (УР) - такое развитие общества, при котором удовлетворение потребностей нынешних поколений не ставит под угрозу способность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности.

Заинтересованные стороны (ЗС) - лица или группы лиц, оказывающие влияние на Общество или находящиеся под влиянием от его деятельности.

Корпоративное поведение (КП) - активность, обеспечивающая управление и контроль за деятельностью Общества и включающая комплекс отношений между органами управления и контроля Общества, акционерами и другими заинтересованными лицами. Общество рассматривает корпоративное поведение как средство повышения эффективности его

деятельности, укрепления его деловой репутации, повышения его капитализации, снижения затрат на привлечение капитала.

Кодекс деловой этики (КДЭ) - свод наиболее важных правил делового поведения Общества и его работников, этических норм внутрикорпоративных взаимоотношений, социальной ответственности, а также других наиболее приоритетных вопросов этики бизнеса.

Внутренняя среда Общества - совокупность всех процессов, происходящих в коллективе Общества, а также процессов, целей, задач Общества в соответствии со стратегией Общества. Данная среда характеризуется наличием целостности и единого предназначения для всех его частей в соответствии с общими ценностями и идентичностью Общества.

Внешняя среда Общества - совокупность экономических, политических, социальных и культурных факторов, а также особенностей деятельности органов власти, контрагентов и конкурентов, под воздействием которых протекает деятельность Общества на территории его присутствия. Данная среда Общества характеризуется динамичностью во взаимоотношениях, многообразием форм сотрудничества и интегрированностью бизнес - процессов в соответствии с миссией и видением Общества.

Общие ценности Общества - существующие моральные ценности, являющиеся абсолютным стандартом для работников Общества. В процессе своей работы Общество стремится сохранять доверие заинтересованных сторон, обеспечивать открытое и прозрачное ведение бизнеса, предоставлять универсальный набор предлагаемых решений, стабильно поддерживать и развивать уникальную, сильную команду профессионалов.

Корпоративное гражданство Общества - репутационная стратегия бизнеса в направлении взаимодействия с населением на территориях присутствия Общества в целях обеспечения эффективного и устойчивого развития; вовлечение коллектива Общества в активную благотворительность путем привлечения внимания к проблемам общества и оказания безвозмездной помощи нуждающимся.

Жители территории присутствия Общества - множество людей, объединенных в группы и сообщества в пределах конкретной территории (города или страны), на которой функционирует Общество.

ОБЩЕСТВО ПРИЗНАЕТ ПРИНЦИПЫ ОБЩЕПРИНЯТЫХ
МЕЖДУНАРОДНЫХ МЕХАНИЗМОВ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ КСП

1. Конвенции МОТ 1 (Часы работы - Промышленность) и Рекомендация 116 (Сокращение часов работы).
2. Конвенции МОТ 29 (Принудительный труд) и 105 (Упразднение принудительного труда).
3. Конвенция МОТ 87 (Свобода объединений).
4. Конвенция МОТ 98 (Право на коллективный договор).
5. Конвенции МОТ 100 (Равная оплата мужчинам и женщинам за равноценную работу; дискриминация) и 111 (Дискриминация в области труда и занятий).
6. Конвенция МОТ 102 (Минимальные нормы социального обеспечения).
7. Конвенция МОТ 131 (Установление минимальной заработной платы).
8. Конвенция МОТ 135 (Представители трудящихся).
9. Конвенция МОТ 138 и Рекомендация 146 (Минимальный возраст).
10. Конвенция МОТ 155 и Рекомендация 164 (Охрана труда).
11. Конвенция МОТ 159 (Восстановление профессиональной трудоспособности и нетрудоспособность).
12. Конвенция МОТ 183 (Охрана материнства).
13. Свод практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда».
14. Всемирная декларация о правах человека.
15. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах.
16. Международный Пакт о гражданских и политических правах.
17. Конвенция ООН об устранении всех форм дискриминации женщин.
18. Конвенция ООН об устранении всех форм расовой дискриминации.