

Kraków, 18.09.2024 r.

Zobowiązania ZUE S.A. w zakresie praw człowieka

ZUE S.A. zobowiązuje się do przestrzegania w swojej działalności wszystkich uznanych międzynarodowo praw człowieka. Dotyczy to w szczególności praw wynikających z:

- | Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka
- | Międzynarodowej Karty Praw Człowieka
- | Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka
- | Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych
- | Zasad dotyczących podstawowych praw w pracy zawartych w ośmiu podstawowych konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy określonych w Deklaracji dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy.

Dbłość o poszanowanie praw człowieka jest jedną z podstaw zrównoważonego rozwoju ZUE S.A. W celu wykonania ww. zobowiązania ZUE S.A. wdrożyło Politykę Praw Człowieka, która jest jednym z rozdziałów Polityki Zarządzania Etycznego. Polityka Zarządzania Etycznego została przyjęta przez Prezesa Zarządu i jest aktem prawa wewnętrznego, w całości dostępnym dla pracowników Spółki. Dokument jest poddawany przeglądom i zmianom, aby dostosować jego treść do zmieniającego się otoczenia prawnego i kontekstu funkcjonowania Spółki. Realizacja Polityki Zarządzania Etycznego podlega wewnętrznym audytom.

ZUE S.A. w ramach Polityki Praw Człowieka zobowiązało się m.in. do przestrzegania:

- | wolności zrzeszania się i prawa do rokowań zbiorowych
- | prawa do niepodlegania pracy przymusowej lub obowiązkowej
- | zakazu pracy dzieci
- | zakazu dyskryminacji w odniesieniu do zatrudnienia i zawodu

W Spółce działa związek zawodowy oraz obowiązuje zakładowy układ zbiorowy pracy.

ZUE S.A. przykładą szczególną uwagę do dbałości o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników. Spółka dokłada najwyższych starań do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Z uwagi na to, że życie i zdrowie pracowników są dla Spółki priorytetem, wymagamy przestrzegania przepisów bhp od wszystkich podmiotów przebywających w miejscach działalności ZUE S.A.

W ramach Polityki Zarządzania Etycznego należy wskazać w szczególności na poniższe rozdziały najściślej związane z poszanowaniem praw człowieka:

- | Postępowanie wewnętrzne w sprawie zgłoszeń nieprawidłowości i ochrona sygnalistów
- | Polityka Antymobbingowa
- | Polityka Antydyskryminacyjna
- | Polityka Praw Człowieka
- | Kodeks Kontrahenta ZUE S.A.

Wdrożone polityki są ukierunkowane nie tylko na zapobieganie łamaniu powszechnie obowiązujących przepisów prawa, ale też aktów prawa wewnętrznego i wartości etycznych

obowiązujących w Spółce. Mają one również na celu identyfikację zaistniałych przypadków naruszeń, a następnie przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego i ewentualne podjęcie działań naprawczych (w przypadku potwierdzenia przypadku naruszenia). Aby wdrożone polityki były skuteczne, stworzone zostały wewnętrzne systemy zgłaszania nieprawidłowości w Spółce.

Pierwszy z nich - Postępowanie wewnętrzne w sprawie zgłoszeń nieprawidłowości i ochrona sygnalistów - służy do zgłaszania naruszeń prawa, obowiązujących w Spółce regulacji wewnętrznych oraz standardów etycznych. W ramach regulacji można zgłaszać np. przypadki korupcji, naruszenia przepisów dot. zamówień publicznych, naruszenia praw człowieka.

Zgłoszenie może być dokonane:

- | w formie pisemnej (tradycyjnej), na adres siedziby Spółki: ZUE S.A. ul. K. Czapińskiego 3, 30-048 Kraków, z dopiskiem na kopercie: „Pełnomocnik ds. zgodności”;
- | w formie elektronicznej, na adres: etyka@zue.krakow.pl;
- | za pośrednictwem formularza kontaktowego na stronie internetowej Spółki – zakładka „Zgłoszenia anonimowe”;
- | ustnie, podczas bezpośredniego spotkania z Pełnomocnikiem ds. zgodności, po uprzednim umówieniu terminu spotkania.

Możliwe jest także dokonanie zgłoszenia anonimowego. W Spółce został wyznaczony Pełnomocnik ds. zgodności, jako osoba odpowiedzialna do przyjmowania zgłoszeń oraz prowadzenia postępowań wyjaśniających. Sygnalistom Spółka zapewnia ochronę przed działaniami odwetowymi.

Polityka Antymobbingowa została przyjęta w Spółce w celu zapobiegania i przeciwdziałania zjawisku mobbingu. Została w niej wyrażona zasada zero tolerancji dla mobbingu. Polityka zawiera definicję mobbingu, przewiduje możliwość zgłoszenia mobbingu wraz ze wskazaniem kanałów do zgłoszeń, ustanawia Komisję Antymobbingową – jednostkę powołaną do rozpatrywania skarg o mobbing. Spółka udostępnia pracownikom materiały informacyjne nt. mobbingu oraz organizuje szkolenia. Jednymi z wielu tematów omówionych podczas szkolenia były roszczenia przysługujące ofierze mobbingu, a także odpowiedzialność i sankcje dla osób stosujących mobbing.

Polityka Antydyskryminacyjna obowiązująca w ZUE S.A. to przejaw wzmocnienia kultury organizacji pracy. Spółka dąży do tego, aby zbudować różnorodną kadrę pracowniczą i zapewnić pracownikom otwarte i tolerancyjne miejsce pracy. W Polityce Antydyskryminacyjnej wyrażona zasada zero tolerancji dla dyskryminacji, w tym molestowania lub molestowania seksualnego. Polityka zawiera definicje takich pojęć jak dyskryminacja, dyskryminacja bezpośrednia, dyskryminacja pośrednia, molestowanie i molestowanie seksualne. Procedura przewiduje możliwość zgłoszenia dyskryminacji, wraz ze wskazaniem kanałów do zgłoszeń, ustanawia Komisję Antydyskryminacyjną – jednostkę powołaną do rozpatrywania skarg o dyskryminację. Spółka udostępnia pracownikom materiały informacyjne nt. dyskryminacji oraz organizuje szkolenia. Z tematów omówionych podczas szkolenia warto wskazać na roszczenia przysługujące ofierze dyskryminacji, a także odpowiedzialność i sankcje dla osób stosujących dyskryminację.

Działania naprawcze

ZUE S.A. zobowiązuje się do podjęcia działań naprawczych (w ramach mechanizmów sądowych lub pozasądowych) w ramach podejmowania działań następczych i stosowania środków

zaradczych, w sytuacji stwierdzenia spowodowania lub przyczynienia się niekorzystnego wpływu Spółki w obszarze praw człowieka na osoby, pracowników lub społeczności lokalne.

Prawa człowieka w łańcuchu dostaw

ZUE S.A. podchodzi z należytą starannością do przestrzegania praw człowieka nie tylko wewnątrz organizacji lecz także ma to miejsce w przypadku pozostawania w relacji z podmiotami trzecimi. ZUE S.A. dokłada dbałości o standardy współpracy już na etapie wyboru kontrahenta. Spółka dokonuje odpowiedniej analizy, aby ocenić, czy kontrahent działa zgodnie z prawem, w sposób uczciwy. W szczególności proces ten jest uregulowany w Procedurach Organizacyjnych Spółki.

ZUE posiada wdrożoną politykę zobowiązującą do poszanowania praw człowieka w relacjach biznesowych w formie Kodeksu Kontrahenta ZUE S.A. Dokument wyraźnie wymienia podstawowe prawa w miejscu pracy według Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz zobowiązuje dostawców i podwykonawców Spółki do ich respektowania. Kodeks Kontrahenta ZUE S.A. zawiera jednocześnie informację o możliwości dokonania wewnętrznego zgłoszenia nieprawidłowości w Spółce, ze wskazaniem adresu: etyka@zue.krakow.pl do kontaktu z Pełnomocnikiem ds. zgodności.