



Profesjonalizm drogą do sukcesu

KODEKS POSTĘPOWANIA

Polityka ochrony praw człowieka w ELEKTROPAKS Sp. z o.o.

Zatwierdził: 3.07.2023r. Stanisław Jaroszek

Dokument nadzorowany w formie elektronicznej. Potwierdzenie wykonania wydruku wygenerowane elektronicznie. Nie wymaga podpisu ani stempla. Dokument aktualny w dniu wydruku. Użytkownik egzemplarza jest zobowiązany do śledzenia zmian w dokumencie, po terminie wydruku. Zabrania się kopiowania i rozpowszechniania poza firmą bez wyraźnej zgody Prezesa Zarządu.

DOKUMENT OBOWIĄZUJE OD DNIA: 3-07-2023

Data ostatniego wydruku: 22-04-2024 09:40:42

WPROWADZENIE

Polityka ochrony praw człowieka w ELEKTROPAKS Sp. z o.o. określa kluczowe zasady działań, zachowań i regulacji obowiązujących w Spółce, które są bezpośrednio lub pośrednio związane z dbałością o przestrzeganie praw człowieka wewnątrz organizacji oraz w relacjach z interesariuszami zewnętrznymi.

Do znajomości Polityki, a przede wszystkim do przestrzegania wskazanych w dokumencie zasad zobowiązany jest każdy działający na rzecz oraz w imieniu Spółki. Zależy nam na współpracy z podmiotami, które są świadome przestrzeganych przez nas wartości i zasad.

Poszanowanie praw człowieka w Spółce jest realizowane w oparciu o regulacje wewnętrzne, ustawodawstwo krajowe i międzynarodowe, a w szczególności w oparciu o

- Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej
- Kodeks Pracy
- Powszechną Deklarację Praw Człowieka
- Deklarację Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącą podstawowych zasad i praw w pracy tj. w oparciu o kluczowe konwencje MOP
- Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka tj. dokument ramowy Organizacji Narodów Zjednoczonych "Chronić, szanować i naprawiać"
- Dziesięć Zasad United Nations Global Compact
- Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych

DBAŁOŚĆ O PRAWA CZŁOWIEKA W ODNIESIENIU DO PRACOWNIKÓW SPÓŁKI ELEKTROPAKS

BEZPIECZEŃSTWO I ZDROWIE PRACOWNIKÓW

Dbalność o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników jest w Spółce nadrzędną wartością i stanowi warunek niezbędny do zagwarantowania bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy.

Spółka zapewnia wszystkim swoim pracownikom bezpieczne i higieniczne środowisko pracy dokładając wszelkich starań, aby miejsca pracy były wolne od zagrożeń dla zdrowia i życia oraz zorganizowane w sposób zabezpieczający przed wypadkami i ciężkimi uszczerbkami na zdrowiu,

Równocześnie wymagamy, aby nasi Pracownicy przestrzegali norm i przepisów BHP obowiązujących w Spółce i w prawie powszechnie obowiązującym. Realizujemy niniejsze działania poprzez kształtowanie kultury bezpieczeństwa oraz poprzez podejmowanie szeregu działań i inicjatyw mających na celu zapobieganie wypadkom, awariom i innym zdarzeniom zagrażającym życiu lub zdrowiu.

Zapewniamy wszystkim Pracownikom dostęp do informacji dotyczących warunków i wymagań bezpiecznego wykonywania pracy. Pracownicy przechodzą szkolenia adekwatne do zajmowanego stanowiska.

RÓWNOŚĆ SZANS W ZATRUDNIENIU

Spółka dba o zachowanie równych szans w rekrutacji i zatrudnieniu, w szczególności w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe.

Zasady zatrudniania i wynagradzania kształtowane są w oparciu o najwyższe standardy, które mają na celu zapewnienie odpowiednich i godnych warunków pracy, w tym równego wynagrodzenia za taką samą pracę. Stosujemy odpowiednie i niedyskryminujące kryteria zatrudniania, awansowania lub zwalniania Pracowników. Wykorzystujemy w procesie rekrutacji wystandaryzowane narzędzia i korzystamy z zaufanych systemów zarządzania aplikacjami kandydatów.

Spółka ewidencjonuje i rozlicza czas pracy pracowników zgodnie z obowiązującym prawem, szanując jednocześnie prawo do wypoczynku i należnego urlopu. Przestrzegamy przepisów o płacy minimalnej i kreujemy wynagrodzenia w sposób uczciwy.

SZACUNEK W ŚRODOWISKU PRACY

W Spółce przestrzegamy wartości, zasad i norm etycznych, które mają na celu m.in. budowanie atmosfery szacunku i równych szans. Zależy nam na zachowaniu profesjonalnego i bezpiecznego środowiska pracy oraz zapewnieniu, że każdy Pracownik jest traktowany sprawiedliwie i z należyтым szacunkiem.

Stosujemy zasadę zerowej tolerancji dla wszelkiego rodzaju dyskryminacji, molestowania, mobbingu i innych negatywnych zachowań. Dokładamy wszelkich starań, aby żaden Pracownik nie stał się obiektem fizycznego, seksualnego, psychologicznego lub słownego molestowania, nadużycia lub zastraszenia w jakiegokolwiek formie.

Nie tolerujemy żadnych form dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, orientację seksualną, stan zdrowia, przekonania polityczne, stan cywilny. Dotyczy to pełnego przebiegu stosunku pracy, między innymi procesu rekrutacji i zatrudnienia, rozwiązania stosunku pracy oraz dostępu do awansów, premii, szkoleń oraz innych warunków pracy.

Prowadzimy ewidencję i rozliczenia czasu pracy Pracowników zgodnie z obowiązującym prawem i regulacjami wewnętrznymi, z jednoczesnym poszanowaniem prawa Pracowników do wypoczynku, należytego urlopu, zwolnień lekarskich, urlopów rodzicielskich etc.

Szanujemy prawo Pracowników do swobodnego wypowiedzania się oraz wolności poglądów i wypowiedzi, a także prawo do prywatności i dobrego imienia.

PRACA PRZYMUSOWA I PRACA DZIECI

Spółka stanowczo sprzeciwia się zatrudnianiu dzieci tj. osób, które w świetle prawa ogólnie obowiązującego nie osiągnęły wieku umożliwiającego podjęcie pracy.

Spółka nie akceptuje zatrzymywania dokumentów tożsamości pracowników, w tym pozwoleń na pracę oraz pobierania kaucji jako warunku zatrudnienia.

Spółka nie akceptuje pracy przymusowej, handlu ludźmi i żadnych form współczesnego niewolnictwa. Pracownicy mają prawo do zawierania i rozwiązywania stosunku pracy zgodnie ze swoją wolą. Zobowiązujemy się dochować wszelkich starań, aby żaden człowiek, którego praca jest związana z naszą działalnością nie stał się ofiarą pracy przymusowej, w tym podjęcia działań i zapewnienia niezbędnych środków, które będą dążyły do wyeliminowania pracy przymusowej, współczesnych form niewolnictwa i handlu ludźmi, a które będą jednocześnie zgodne z międzynarodowymi postanowieniami dotyczącymi zwalczania zjawiska pracy przymusowej oraz ochrony praw człowieka. Dla osiągnięcia powyższego celu kształtujemy kulturę organizacyjną wolną od przejawów groźb, zastraszenia, przemocy fizycznej i psychicznej.

OCHRONA PRAW CZŁOWIEKA W ŁAŃCUCHU DOSTAW ORAZ W RELACJACH Z INTERESARIUSZAMI

Deklarujemy, że przestrzeganie praw człowieka przez inne podmioty, z którymi współpracujemy, jest istotnym czynnikiem uwzględnianym przy nawiązywaniu wzajemnych relacji.

Chcemy współpracować z podmiotami, które nie tylko są świadome przestrzeganych przez nas wartości i zasad, ale także rozumieją je i same prowadzą swoją działalność zgodnie z prawem i w sposób etyczny.

Uważamy, że to, kogo decydujemy włączyć do naszego łańcucha dostaw oraz jak działają nasi partnerzy i dostawcy m.in. w obszarze praw człowieka wpływa na naszą reputację i działalność. Przy wyborze nowego kontrahenta lub podczas ponownej oceny dotychczasowego kontrahenta, upewniamy się, że rozumie przestrzegane przez nas zasady. W przypadku wątpliwości lub naruszeń tych postanowień spółka zobowiązuje się podjąć rozmowy w celu wyjaśnienia wątpliwości lub działania naprawcze w celu zniwelowania lub usunięcia skutków tych naruszeń.

Poprzez przyjęte procedury zawarte w Kodeksie postępowania wobec Dostawców i Wykonawców określamy minimalne oczekiwania względem swoich Partnerów biznesowych.

Spółka podejmuje działania w celu równoważenia wpływu działalności biznesowej na społeczność lokalne, szanując ich prawa.

ZGŁASZANIE NIEPRAWIDŁOWOŚCI

Spółka, wyrażając najwyższą troskę o ochronę praw człowieka, wdrożyła i stosuje skuteczne mechanizmy zgłaszania naruszeń i nieprawidłowości.

Zasady zgłaszania nieprawidłowości opierają się na możliwości anonimowego i dobrowolnego informowania o nieprawidłowościach, które doprowadziły lub mogą doprowadzić do naruszenia prawa lub dóbr osobistych.

Spółka zapewnia anonimowość i bezpieczeństwo osobom, które zgłaszają lub ujawniają informacje na temat naruszeń, zobowiązując się jednocześnie do skutecznego i rzetelnego procesu naprawczego oraz wdrażania środków zaradczych.

Spółka nie toleruje ani nie przyczynia się do gróźb, zastraszania, odwetu lub ataków, zarówno fizycznych jak i prawnych, przeciwko obrońcom praw człowieka i zainteresowanym interesariuszom.

Dzięki stosowanym rozwiązaniom, Spółka ma także możliwość łagodzenia skutków wystąpienia naruszenia i skutecznego przeciwdziałania podobnym zjawiskom w przyszłości. Stosowane metody raportowania i analiz pozwalają na systemowe identyfikowanie wszelkich działań niepożądanych, a także na koordynowanie działań naprawczych.

SPIS ZAŁĄCZNIKÓW:

Z 1- BHP

Z-2 DYSKRYMINACJA

Z-3 LOKALNE SPOŁECZNOŚCI

Z-4 MECHANIZM ROZPATRYWANIA SKARG

Z-5 PRACA DZIECI

Z-6 PRACA PRZYMUSOWA

Z-7 PRAWO DO STOWARZYSZANIA SIĘ

Z-8 WYNAGRODZENIE I CZAS PRACY



Professionalism is the path to success

CODE OF CONDUCT

Human rights protection policy at ELEKTROPAKS Sp. z o. o

Approved: July 3, 2023 Stanisław Jaroszek

Document supervised in electronic form. Print confirmation generated electronically. No signature or stamp required. Document valid on the date of printing. The user of the copy is obliged to monitor changes in the document after the date of printing. It is prohibited to copy and distribute outside the company without the express consent of the President of the Management Board.

THE DOCUMENT IS VALID FROM: 3/07/2023

Date last printed: 19-04-2024 13:58:04

INTRODUCTION

Human rights protection policy at ELEKTROPAKS Sp. z o. o. defines the key principles of activities, behavior and regulations applicable in the Company, which are directly or indirectly related to the observance of human rights within the organization and in relations with external stakeholders.

Everyone acting for and on behalf of the Company is obliged to be familiar with the Policy and, above all, to comply with the principles set out in the document. We want to cooperate with entities that are aware of the values and principles we adhere to.

Respect for human rights in the Company is implemented based on internal regulations, national and international legislation, and in particular based on

- Constitution of the Republic of Poland
- Labor Code
- Universal Declaration of Human Rights
- Declaration of the International Labor Organization on fundamental principles and rights at work, i.e. based on key ILO conventions
- UN Guiding Principles on Business and Human Rights, i.e. the United Nations 'Protect, Respect and Remediate' framework document
- Ten Principles of the United Nations Global Compact
- OECD Guidelines for enterprises multinational

CARE FOR THE HUMAN RIGHTS OF ELEKTROPAKS EMPLOYEES

EMPLOYEE SAFETY AND HEALTH

Taking care of the health and safety of employees is a primary value at the Company and is a necessary condition to guarantee a safe and healthy working environment.

The company provides all its employees with a safe and hygienic working environment, making every effort to ensure that workplaces are free from threats to health and life and organized in a way that protects against accidents and serious damage to health,

At the same time, we require our employees to comply with health and safety standards and regulations applicable in the Company and generally applicable law. We implement these activities by shaping a safety culture and by taking a number of actions and initiatives aimed at preventing accidents, breakdowns and other events that threaten life or health.

We provide all employees with access to information regarding the conditions and requirements for safe work performance. Employees receive training appropriate to the position they hold.

EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITIES

The company ensures equal opportunities in recruitment and employment, in particular in terms of establishing and terminating an employment relationship, employment conditions, promotion and access to training improving professional qualifications.

The principles of employment and remuneration are based on the highest standards, which aim to ensure appropriate and decent working conditions, including equal pay for equal work. We apply appropriate and non-discriminatory criteria for employing, promoting or dismissing employees. We use standardized tools in the recruitment process and trusted candidate application management systems.

The company records and settles employees' working time in accordance with applicable law, while respecting the right to rest and due leave. We comply with minimum wage regulations and create wages in a fair manner.

RESPECT IN THE WORK ENVIRONMENT

In the Company, we adhere to values, principles and ethical standards that aim to, among others: building an atmosphere of respect and equal opportunities. We are committed to maintaining a professional and safe work environment and ensuring that each Employee is treated fairly and with due respect.

We apply the principle of zero tolerance for all types of discrimination, harassment, mobbing and other negative behavior. We make every effort to ensure that no Employee is subject to physical, sexual, psychological or verbal harassment, abuse or intimidation in any form.

We do not tolerate any forms of discrimination based on gender, age, race, ethnic origin, nationality, religion, belief, disability, sexual orientation, health condition, political beliefs, or marital status. This applies to the full course of the employment relationship, including the recruitment and employment process, termination of the employment relationship and access to promotions, bonuses, training and other working conditions.

We keep records and settle Employees' working time in accordance with applicable law and internal regulations, while respecting the Employees' right to rest, appropriate leave, sick leave, parental leave, etc.

We respect the right of Employees to speak freely and to have freedom of opinion and expression, as well as the right to privacy and good name.

FORCED LABOR AND CHILD LABOR

The Company is firmly against the employment of children, i.e. people who, under generally applicable law, have not reached the age of employment.

The company does not accept retaining employees' identity documents, including work permits, or collecting deposits as a condition of employment.

The company does not accept forced labour, human trafficking or any form of modern slavery. Employees have the right to conclude and terminate employment relationships according to their will. We undertake to make every effort to ensure that no person whose work is related to our activities becomes a victim of forced labor, including taking action and providing the necessary measures to eliminate forced labor, modern forms of slavery and human trafficking, which at the same time, they will be consistent with international provisions on combating forced labor and protecting human rights. To achieve the above goal, we shape an organizational culture free from threats, intimidation, and physical and psychological violence.

PROTECTION OF HUMAN RIGHTS IN THE SUPPLY CHAIN AND IN STAKEHOLDER RELATIONSHIPS

We declare that compliance with human rights by other entities with which we cooperate is an important factor taken into account when establishing mutual relations.

We want to cooperate with entities that are not only aware of the values and principles we follow, but also understand them and conduct their business in accordance with the law and in an ethical manner.

We believe that who we decide to include in our supply chain and how our partners and suppliers operate, among others: in the area of human rights affects our reputation and business. When selecting a new contractor or when re-evaluating an existing contractor, we make sure that he or she understands the principles we follow. In the event of doubts or violations of these provisions, the company undertakes to undertake talks to clarify the doubts or take corrective actions to eliminate or eliminate the effects of these violations.

Through the adopted procedures contained in the Code of Conduct for Suppliers and Contractors, we define minimum expectations towards our business partners.

The company takes steps to balance the impact of its business activities on local communities, respecting their rights.

REPORTING IRREGULARITIES

The Company, expressing its utmost concern for the protection of human rights, has implemented and uses effective mechanisms for reporting violations and irregularities.

The rules for reporting irregularities are based on the possibility of anonymous and voluntary reporting of irregularities that have led or may lead to a violation of the law or personal rights.

The company ensures anonymity and security of persons who report or disclose information about violations, while committing itself to an effective and reliable remedial process and the implementation of remedial measures.

The Company does not tolerate or contribute to threats, intimidation, retaliation or attacks, whether physical or legal, against human rights defenders and relevant stakeholders.

Thanks to the solutions used, the Company is also able to mitigate the effects of a breach and effectively prevent similar phenomena in the future. The reporting and analysis methods used allow for the systematic identification of all adverse events, as well as the coordination of corrective actions.

LIST OF ATTACHMENTS:

Z 1- HEALTH AND SAFETY

Z-2 DISCRIMINATION

Z-3 LOCAL COMMUNITIES

Z-4 COMPLAINT HANDLING MECHANISM

Z-5 CHILD LABOR

Z-6 FORCED LABOR

Z-7 RIGHT TO ASSOCIATE

Z-8 SALARY AND WORKING TIME