

POL-MET Sp. z o.o. – Polityka praw człowieka i warunków pracy

I. Cel i zakres

Niniejsza Polityka praw człowieka i warunków pracy została przyjęta przez kierownictwo POL-MET Sp. z o.o. (dalej „Spółka”) w celu wyrażenia zobowiązania do poszanowania i ochrony praw człowieka oraz zapewnienia godziwych warunków pracy dla wszystkich pracowników, kontraktorów i partnerów biznesowych. Polityka ma charakter obowiązujący i obejmuje wszystkie spółki zależne, jednostki organizacyjne oraz dostawców.

Podstawą polityki są międzynarodowe standardy praw człowieka, w szczególności:

- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (PDPC) – art. 23 stanowi, że każdy ma prawo do pracy, do swobodnego wyboru zatrudnienia, do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy oraz ochrony przed bezrobociem; każdy ma prawo do równego wynagrodzenia za równą pracę oraz do sprawiedliwej i korzystnej płacy zapewniającej godne życie jemu i jego rodzinie, a także prawo do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych dla ochrony swoich interesów.
- Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka oraz Globalne Porozumienie ONZ – ramy dla odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej.
- Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP): m.in. konwencja nr 138 o minimalnym wieku (ustanawiająca minimalny wiek zatrudnienia i nakazująca państwom opracowanie polityk eliminujących pracę dzieci), konwencje nr 29 i 105 o zakazie pracy przymusowej, nr 87 i 98 dotyczące wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych oraz konwencja nr 155 i 187, które potwierdzają, że bezpieczne i zdrowe środowisko pracy jest fundamentalnym prawem.

II. Zobowiązania podstawowe

Szacunek dla godności i niedyskryminacja

1. Równość i brak dyskryminacji – Spółka traktuje wszystkich pracowników i kandydatów równo, bez względu na wiek, płeć, orientację seksualną, tożsamość płciową, pochodzenie etniczne, narodowość, rasę, kolor skóry, religię, przekonania polityczne, stan zdrowia, niepełnosprawność czy jakiegokolwiek inne cechy. Zgodnie z PDPC każdy człowiek jest wolny i równy w godności i prawach, a ASGP wymagają, aby dostawcy nie tolerowali żadnej formy dyskryminacji i molestowania oraz zapewniali równe szanse zatrudnienia.
2. Poszanowanie godności – Spółka zapewnia środowisko pracy wolne od przemocy, nękania, mobbingu i wszelkich form degradującego traktowania.
3. Różnorodność i włączenie – Spółka promuje kulturę włączenia i docenia różnorodność. Zgodnie z ASGP dostawcy powinni rozwijać i promować inkluzywne kultury, w których każdy może w pełni uczestniczyć i rozwijać potencjał.

Bezpieczne i zdrowe warunki pracy

1. Prawo do bezpiecznego środowiska pracy – Międzynarodowa Konferencja Pracy w 2022 r. uznała bezpieczne i zdrowe środowisko pracy za fundamentalny element praw pracowniczych; od wszystkich państw członkowskich wymaga się poszanowania, promowania i realizacji tego prawa. Spółka zobowiązuje się do zapewnienia miejsca pracy, które spełnia lub przewyższa krajowe przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz standardy branżowe.
2. Ocena ryzyka i zapobieganie – Spółka identyfikuje i ocenia zagrożenia, wdraża środki zapobiegawcze oraz zapewnia pracownikom odpowiednie szkolenia z zakresu BHP. W razie wypadku lub incydentu przeprowadzane są analizy przyczyn i działania naprawcze.

3. Środki ochrony i szkolenia – W miarę potrzeb spółka zapewnia pracownikom odpowiednie środki ochrony osobistej i instruuje, jak z nich korzystać.
4. Gotowość na sytuacje awaryjne – Spółka opracowuje plany reagowania na wypadki i sytuacje awaryjne oraz regularnie prowadzi ćwiczenia.

Godziwe wynagrodzenie i świadczenia

1. Równa płaca za równą pracę – PDPC stanowi, że każdy ma prawo, bez żadnej dyskryminacji, do równej płacy za równą pracę. Spółka zapewnia system wynagrodzeń oparty na obiektywnych kryteriach (doświadczenie, kompetencje, wyniki pracy) i dąży do eliminacji różnic płacowych wynikających z dyskryminacji płciowej lub innych niedozwolonych przesłanek.
2. Godziwe wynagrodzenie i świadczenia – Zgodnie z PDPC każdy pracownik ma prawo do sprawiedliwego i korzystnego wynagrodzenia zapewniającego jemu i jego rodzinie egzystencję godną ludzkiej godności. Spółka przestrzega obowiązujących przepisów dotyczących płacy minimalnej, dodatków za nadgodziny, płatnych urlopów, chorobowego i innych świadczeń.
3. Transparentność – Warunki płacowe, zasady premiowania i inne świadczenia są komunikowane pracownikom w sposób jasny i zrozumiały.
4. Prawo do odpoczynku – Każdy ma prawo do odpoczynku i czasu wolnego. Spółka przestrzega przepisów dotyczących maksymalnych godzin pracy, przerw i urlopów oraz unika nadmiernej pracy w godzinach nadliczbowych.

Godziny pracy i prawo do organizowania się

1. Godziny pracy – Zgodnie z ASGP dostawcy powinni przestrzegać lokalnych przepisów i układów zbiorowych w zakresie godzin pracy, a w przypadku ich braku – standardów MOP dotyczących czasu pracy. Spółka stosuje się do obowiązujących przepisów prawa pracy, prowadzi rejestr czasu pracy i wypłaca należne dodatki za nadgodziny.
2. Prawo do zrzeszania się i negocjacji zbiorowych – PDPC przyznaje każdemu prawo do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych w celu ochrony swoich interesów. Spółka szanuje wolność pracowników do wstępowania do związków zawodowych, uczestniczenia w negocjacjach zbiorowych oraz komunikowania się z kierownictwem bez obawy przed odwetem.
3. Dialog społeczny – Spółka wspiera dialog z przedstawicielami pracowników oraz prowadzi negocjacje w dobrej wierze w kwestiach warunków pracy i płac.

Zakaz pracy dzieci

1. Minimalny wiek zatrudnienia – MOP konwencja nr 138 nakazuje krajom ustanowienie minimalnego wieku w celu skutecznej eliminacji pracy dzieci. Spółka nie zatrudnia osób poniżej 18 roku życia na stanowiskach wymagających ciężkiej lub niebezpiecznej pracy oraz nie zatrudnia osób poniżej 15 roku życia zgodnie z prawem polskim.
2. Przestrzeganie łańcucha dostaw – ASGP wymagają, aby dostawcy obserwowali minimalny wiek zatrudnienia w całym łańcuchu dostaw. Spółka wymaga od dostawców i kontraktorów poszanowania tej zasady i weryfikuje zgodność w procesach zakupowych.
3. Edukacja i świadomość – Spółka prowadzi działania edukacyjne w zakresie ochrony praw dzieci oraz współpracuje z organizacjami społecznymi, jeżeli to konieczne.

Zakaz pracy przymusowej, współczesnego niewolnictwa i handlu ludźmi

1. Praca dobrowolna – Spółka nie toleruje żadnej formy pracy przymusowej, pracy niewolniczej, zadłużeniowego zniewolenia ani handlu ludźmi. ASGP wyraźnie nakazują zakaz wszelkich form pracy

przymusowej, w tym pracy przymusowej, pracy więźniów, handlu ludźmi oraz zatrzymywania dokumentów tożsamości pracowników.

2. Etyczna rekrutacja – Rekrutacja powinna być przejrzysta i uczciwa; pracownicy nie są obciążani opłatami rekrutacyjnymi, a ich dokumenty identyfikacyjne nie są konfiskowane. Każdy pracownik otrzymuje pisemną umowę w języku, który rozumie.
3. Procesy zgłaszania – Spółka zapewnia poufne kanały zgłaszania przypadków przymusu i niezwłocznie podejmuje działania naprawcze.

Wolność od molestowania i nękania

1. Polityka zerowej tolerancji – Spółka nie toleruje molestowania seksualnego, mobbingu, przemocy psychicznej, fizycznej ani innych form nękania.
2. Szkolenia i świadomość – Organizowane są szkolenia dla pracowników na temat zapobiegania i reagowania na molestowanie.
3. Mechanizm skargowy – Skargi są rozpatrywane w sposób poufny, bez odwetów i z poszanowaniem godności osób zgłaszających.

Prawa kobiet i równość płci

1. Równe płace i awanse – Zgodnie z ASGP dostawcy powinni zapewnić równą płacę za równą pracę i równe szanse zatrudnienia dla kobiet. Spółka zobowiązuje się do promowania kobiet na wszystkich poziomach organizacji, w tym na stanowiskach kierowniczych.
2. Warunki sprzyjające rodzicielstwu – Spółka zapewnia urlopy macierzyńskie, ojcowskie i rodzicielskie zgodnie z prawem oraz wspiera pracowników w powrocie do pracy.
3. Ochrona przed dyskryminacją ze względu na płeć – Wszystkie formy dyskryminacji płciowej są zakazane; procedury rekrutacyjne i oceny pracownicze są oparte na kompetencjach i wynikach.

Prawa mniejszości i ludności lokalnych

1. Poszanowanie praw społeczności lokalnych – Spółka uznaje prawo lokalnych społeczności do godnych warunków życia, edukacji, zatrudnienia i udziału w decyzjach dotyczących terenów i zasobów, na których prowadzi działalność.
2. Zakaz przymusowego wysiedlania – Spółka nie stosuje przymusowych wysiedleń i unika wywłaszczeń podczas rozwoju swoich projektów.
3. Dialog i konsultacje – W przypadku projektów wpływających na społeczności lokalne Spółka przeprowadza konsultacje i uzyskuje tzw. „wolną, uprzednią i świadomą zgodę” (FPIC), jeżeli wymagają tego normy międzynarodowe.

Zarządzanie dostawcami i łańcuchem dostaw

1. Zobowiązania dostawców – Spółka wymaga od swoich dostawców przestrzegania niniejszej Polityki i ASGP; dostawcy muszą szanować prawa człowieka pracowników, lokalnych społeczności i innych interesariuszy oraz zapobiegać naruszeniom.
2. Systemy zarządzania – Dostawcy powinni wdrożyć systemy zarządzania prawami człowieka i warunkami pracy, obejmujące m.in. zakaz pracy dzieci, godziwe wynagrodzenia, ograniczenia godzin pracy, zakaz pracy przymusowej, wolność zrzeszania się i niedyskryminację.
3. Mechanizm skarg – Dostawcy powinni posiadać skuteczny mechanizm skargowy zgodny z wytyczną 31 ONZ, umożliwiający anonimowe i poufne zgłaszanie kwestii związanych z etyką biznesu i prawami człowieka.

Odpowiedzialność i nadzór

1. Kierownictwo – Zarząd i kierownictwo Spółki są odpowiedzialni za wdrożenie niniejszej Polityki, wyznaczenie celów i monitorowanie postępów.
2. Pracownicy – Oczekuje się od pracowników znajomości Polityki, uczestnictwa w szkoleniach oraz zgłaszania wszelkich naruszeń poprzez przewidziane kanały.
3. Monitoring i audyt – Spółka przeprowadza okresowe audyty wewnętrzne i zewnętrzne w celu oceny skuteczności Polityki, zgodności z prawem oraz identyfikacji obszarów do poprawy.
4. Przegląd Polityki – Niniejsza Polityka jest przeglądana co najmniej raz na dwa lata lub częściej, jeżeli zmieniają się przepisy prawa, normy międzynarodowe lub struktura organizacji.
- 5.

III. Mechanizmy zgłaszania naruszeń

Spółka zapewnia bezpieczne i poufne kanały zgłaszania przypadków naruszenia niniejszej Polityki. Zgłoszenia mogą być anonimowe. Spółka zobowiązuje się do przeprowadzania rzetelnego dochodzenia, ochrony zgłaszających przed odwetem oraz podejmowania odpowiednich działań korygujących.

Postanowienia końcowe

Polityka praw człowieka i warunków pracy wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia przez Zarząd POL-MET Sp. z o.o. i jest publicznie dostępna. Jest ona integralną częścią systemu zarządzania Spółki i stanowi punkt odniesienia dla wszystkich procedur operacyjnych, decyzyjnych i relacji z interesariuszami.

Niniejszy dokument potwierdza zaangażowanie Spółki w tworzenie kultury opartej na poszanowaniu godności, sprawiedliwości, bezpieczeństwie oraz odpowiedzialności.

Prezes Zarządu
Piotr Polkowski

