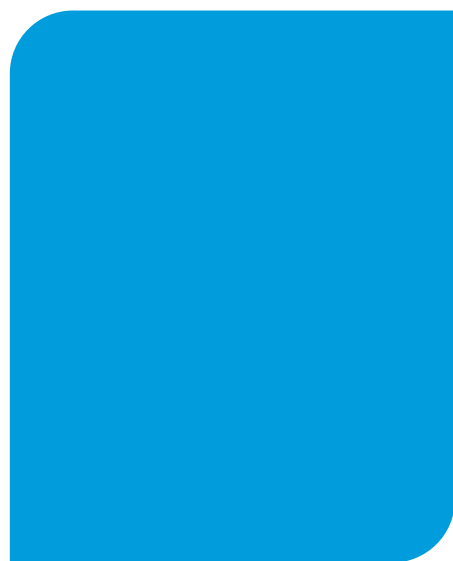


**POLITYKA
OCHRONY
PRAW
CZŁOWIEKA**



I. WSTĘP

Niniejsza Polityka Ochrony Praw Człowieka została opracowana przez Grupę ILPEA (dalej zwaną również „ILPEA”, lub „Grupa”, lub „Spółka”) i została wdrożona w całej Grupie, w tym w jej ponad 30 zakładach na 5 kontynentach na całym świecie.

1.1 Zobowiązania spółki ILPEA i cel Polityki

Gwarancja poszanowania praw człowieka jest jedną z fundamentalnych zasad strategii biznesowej i zrównoważonego rozwoju spółki ILPEA.

Celem Polityki jest przedstawienie fundamentalnych zasad, których ILPEA przestrzega, procesów stosowanych do oceny ryzyka związanego z prawami człowieka (odnoszącego się do pracowników kontraktowych spółki ILPEA, łańcucha dostaw, klientów i społeczności, wśród których spółka prowadzi działalność), a także działań łagodzących to ryzyko w przypadku jego wystąpienia.

1.2 Międzynarodowe ramy odniesienia

Zaangażowanie spółki ILPEA w przestrzeganie i ochronę praw człowieka oparte jest na niektórych głównych normach międzynarodowych oraz przepisach krajowych i międzynarodowych dotyczących tych kwestii:

- Fair Labor Associatio” (FLA) Zasady sprawiedliwego zatrudnienia i odpowiedzialnego zaopatrzenia
- Dokument ramowy Rady Praw Człowieka ONZ „Chronić, szanować i naprawiać” („Protect, Respect and Remedy”)
- Europejska konwencja o ochronie praw człowieka
- Ustawa o przeciwdziałaniu handlowi ludźmi
- Brytyjska ustawa o współczesnym niewolnictwie (2015)
- Karta Praw Narodów Zjednoczonych, która zawiera:
- Powszechną Deklarację Praw Człowieka
- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych
- Kartę Praw Podstawowych Unii Europejskiej
- Standardy godnego zatrudnienia i wykonywania zawodu rozważane w konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy („International Labor Organization – ILO”), w tym: Deklaracja dotycząca fundamentalnych zasad i praw w pracy, Konwencja nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r., Konwencja nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r., Konwencja nr 29 dotycząca pracy przymusowej z 1930 r., Konwencja nr 105 dotycząca zniesienia pracy przymusowej z 1957 r., Konwencja nr 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia z 1973 r., Konwencja nr 182 dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminacji pracy dzieci z 1999 r., Konwencja nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości z 1951 r., Konwencja nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 1958 r., Konwencja nr 1 dotycząca czasu pracy z 1919 r., Konwencja nr 14 dotycząca odpoczynku tygodniowego z 1921 r., Konwencja nr 26 dotycząca metod ustalania płacy minimalnej z 1928, Konwencja nr 155 dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy z 1981 r.
- Normy międzynarodowe SA 8000, ISO 26000, ISO 45001, ISO 14001
- Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych (Organizacja Współpracy Gospodarczej i

Rozwoju)

- Konwencja ONZ dotycząca praw dziecka
- Konwencja ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet
- Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka
- Powszechna deklaracja praw człowieka ONZ
- Cele zrównoważonego rozwoju ONZ (SDGs);
- Kalifornijska Ustawa o przejrzystości łańcucha dostaw
- Sekcja 1502 Amerykańskiej Ustawy Dodd Frank Reforma Wall Street i Ustawa o ochronie konsumentów
- Rozporządzenie (UE) 2017/821 w sprawie minerałów pochodzących ze obszarów objętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka (w tym powiązane sankcje gospodarcze za łamanie praw człowieka)
- Dyrektywa UE 2014/95 w sprawie ujawniania informacji niefinansowych

1.3 Wewnętrzne ramy odniesienia

W celu zapewnienia spójności i jednolitości, Polityka Ochrony Praw Człowieka spółki ILPEA łączy informacje zawarte w innych politykach Grupy:

- Kodeks Etyki Zawodowej;
- Kodeks Postępowania dla Dostawców;
- Polityka dot. Minerałów Konfliktowych
- Procedura Zgłaszania Niewłaściwego Postępowania;
- Polityka Antyłapówkarska;
- Polityka Jakości, BHP, Ochrony Środowiska Naturalnego i Zrównoważonego Rozwoju;
- Polityka Ochrony Prywatności.

1.4 Zakres zastosowania i odbiorcy

Grupa ILPEA jest świadoma, że aby przyczynić się do zrównoważonego rozwoju, konieczne jest zagwarantowanie trwałości jej działań w całym łańcuchu wartości.

Z tego powodu Polityka Ochrony Praw Człowieka spółki ILPEA jest kierowana wewnętrznie do pracowników kontraktowych wszystkich podmiotów prawnych Grupy na całym świecie, a także stanowi wspólny dokument referencyjny dla wszystkich dostawców, partnerów handlowych i współpracowników

2. ŁAD KORPORACYJNY

Za nadzór nad niniejszą Polityką odpowiada Dział Kadr, na szczeblu Korporacyjnym, który zapewnia okresowy przegląd i, w razie potrzeby, aktualizację Polityki i jej Zasad, a także gwarantuje jej prawidłowe stosowanie.

Dział Kadr, na szczeblu Korporacyjnym, odpowiada również za rozpowszechnianie Polityki w różnych miejscach operacyjnych, podczas gdy odpowiedzialni Kierownicy każdej z lokalizacji zapewniają jej wdrożenie na poziomie lokalnym.

3. OCHRONA PRAW CZŁOWIEKA W MIEJSCU PRACY

3.1 Nękanie i mobbing

ILPEA zakazuje i odrzuca wszelkie formy nękania, przemocy, nadużyć i zastraszania w relacjach zawodowych, zarówno fizycznych, seksualnych, psychologicznych, werbalnych, opartych na różnorodności osobistej, kulturowej lub jakiegokolwiek innej w obrębie działalności Grupy oraz poza nią.

Takie zachowanie jest zabronione, bez jakichkolwiek wyjątków.

Zabronione są wszelkie formy przemocy, w tym nadużywanie władzy.

3.2 Dyskryminacja, różnorodność, równość oraz inkluzja

Grupa zapewnia integracyjne środowisko pracy, w którym ceni się wyjątkowość i różnorodność jako podstawowe zasoby dla rozwoju kapitału ludzkiego.

Ponadto ILPEA zobowiązuje się do oferowania równych szans wszystkim swoim pracownikom kontraktowym, zapewniając każdemu z nich sprawiedliwe traktowanie wynikające wyłącznie z ich zasług i kompetencji, bez dyskryminacji jakiegokolwiek rodzaju, np. ze względu na rasę, pochodzenie etniczne, płeć, narodowość, język, niepełnosprawność, religię, przekonania polityczne, orientację seksualną.

3.3 Rekrutacja pracowników kontraktowych

ILPEA gwarantuje, że ocena pracowników kontraktowych, którzy mają zostać zatrudnieni, jest przeprowadzana na podstawie zgodności profili kandydatów z oczekiwanymi i potrzebami spółki, zgodnie z zasadą równych szans dla wszystkich form różnorodności.

Każdy proces rekrutacji nowych pracowników sprzyja zgłaszaniu się wszystkich osób posiadających wymagane kwalifikacje i/lub doświadczenie zawodowe i jest przeprowadzany wyłącznie na podstawie kryteriów merytorycznych.

Rekrutacja nowych talentów odbywa się poprzez przeprowadzenie wielu rozmów kwalifikacyjnych zarówno przez Pion Kadr, jak i przez Kierowników jednostek organizacyjnych biorących udział w rekrutacji.

3.4 Rozwój pracowników kontraktowych

Profesjonalizm i zaangażowanie kadry kierowniczej i pracowników kontraktowych ma strategiczne znaczenie dla realizacji celów Grupy.

ILPEA ceni swój personel w oparciu o kryteria merytoryczne, umożliwia rozwój jego umiejętności zawodowych zgodnie z zasadą równych szans i zgodnie ze swoimi strategicznymi wyborami, potrzebami organizacyjnymi i produkcyjnymi, mając na uwadze potrzeby szkoleniowe swojego personelu. Chcąc podnieść poziom rozwoju kompetencji zawodowych zasobów, ILPEA realizuje programy obejmujące:

- „szkolenia w miejscu pracy” oraz szkolenia zawodowe i kierownicze;
- rozwój wewnętrzny prowadzony przez kadrę kierowniczą;
- wszelką mobilność na różne stanowiska;
- ocenę kompetencji;
- rozwój kariery i proces awansu.

ILPEA przypisuje strategiczną wartość procesowi szkolenia, który poprzez rozwój kapitału ludzkiego przyczynia się do realizacji celów przedsiębiorstwa.

3.5 BHP i ochrona środowiska naturalnego

Grupa jest zobowiązana do zapewnienia zdrowia i bezpieczeństwa swoich pracowników kontraktowych oraz poszanowania środowiska, zgodnie z przepisami międzynarodowymi i krajowymi. Grupa przywiązuje wagę do zdrowia, bezpieczeństwa i środowiska we wszystkich swoich sferach działania.

Przeprowadza okresowe oceny ryzyka (np. wynikającego ze stresu, hałasu itp.) i przyjmuje ogólne środki w celu wyeliminowania ryzyka, a w przypadku, gdy nie jest to możliwe, ogranicza je.

3.6 Godziny i warunki pracy

Grupa jest świadoma wagi tworzenia warunków pracy opartych na szacunku i motywacji do działania. Obejmuje to również odpowiednią równowagę między pracą a życiem prywatnym, poprzez uczciwe godziny pracy zgodne z prawem lokalnym i międzynarodowym.

ILPEA podejmuje również działania mające na celu zapewnienie, że praca w nadgodzinach jest opłacana zgodnie z lokalnymi przepisami i w każdym przypadku jest traktowana jako wyjątek.

3.7 Płace i wynagrodzenie

ILPEA zobowiązuje się do pełnego przestrzegania przepisów prawnych i umownych obowiązujących w różnych obszarach, w których działa, zapewniając każdemu ze swoich pracowników kontraktowych sprawiedliwe traktowanie prawne i płacowe, oparte na zasługach i umiejętnościach.

Każdy, kto pracuje dla spółki ILPEA musi mieć zapewnione odpowiednie wynagrodzenie, co najmniej równe, jeśli nie wyższe od minimalnych poziomów ustalonych przez lokalne ustawodawstwo obowiązujące w różnych krajach, w których pracownicy działają oraz zgodne z głównymi standardami międzynarodowymi.

3.8 Praca dzieci

ILPEA odrzuca wszelkie formy pracy przymusowej, **wyzysku ludzi i handlu ludźmi**, w tym niewolę, przymusowe, mimowolne pozbawienie wolności i kary cielesne.

3.9 Forced Labor and Human Trafficking

ILPEA rejects all forms of forced labor, human exploitation and trafficking, including bonded, forced, involuntary imprisonment and corporal punishment.

3.10 Komunikacja i zaangażowanie

Dla całej Grupy ILPEA ważne jest zaangażowanie ludzi i pracowników kontraktowych. Zachęcamy do aktywnego uczestnictwa i promujemy je poprzez wzajemną wymianę informacji i wartości, które są korzystne nie tylko dla własnego rozwoju samych pracowników kontraktowych, ale także dla Grupy. Wolność słowa, opinii i informacji jest zagwarantowana wszystkim pracownikom kontraktowym i osobom spółki ILPEA.

3.11 Wolność zrzeszania się i rokowań zbiorowych

ILPEA promuje prawo swoich pracowników kontraktowych do wstępowania do związków zawodowych, a tym samym prawo do zakładania, bycia reprezentowanym przez lub uczestniczenia w organizacjach mających na celu ochronę i promocję ich interesów, takich jak związki zawodowe lub inne formy reprezentacji, o ile działają one zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa lokalnego.

3.12 Relacje ze społecznością i wkład w rozwój lokalny

Grupa przyczynia się do rozwoju społeczno-gospodarczego społeczności lokalnych poprzez zwiększanie rekrutacji miejscowej ludności i promowanie rozwoju specjalistów lokalnych. Dialog ze społecznościami lokalnymi jest kluczowym aspektem strategii biznesowej spółki ILPEA; w związku z tym ILPEA podejmuje się rozwijania inicjatyw współpracy i zaangażowania mających na celu zwiększenie ekonomicznego, społecznego, środowiskowego i kulturowego dobrobytu społeczności, w których działa.

3.13 Ochrona danych osobowych i prywatności

ILPEA warrantuje, że przetwarzanie danych osobowych w jej spółkach odbywa się z poszanowaniem podstawowych praw, jak również godności stron, których dotyczą, zgodnie z wymogami obowiązujących przepisów prawa.

Dane osobowe są przetwarzane zgodnie z prawem i rzetelnie, a w każdym przypadku gromadzone i przechowywane są tylko te dane, które są niezbędne do konkretnych, wyraźnych i uzasadnionych celów.

Ponadto dane muszą być przechowywane przez okres nieprzekraczający czasu niezbędnego do osiągnięcia celu ich gromadzenia.

ILPEA zobowiązuje się ponadto do przyjęcia odpowiednich zapobiegawczych środków bezpieczeństwa w odniesieniu do wszystkich baz danych, w których przechowywane są dane osobowe, w celu uniknięcia ryzyka ich zniszczenia i utraty, nieuprawnionego dostępu lub niedozwolonego przetwarzania.

4. OCENA I ŁAGODZENIE RYZYKA

ILPEA przeprowadza ocenę ryzyka ESG związanego z prowadzoną działalnością jako integralną część strategii zrównoważonego rozwoju.

Ocena ryzyka obejmuje konkretną ocenę ryzyka związanego z Prawami Człowieka dotyczącego produkcji i jest przeprowadzana poprzez bezpośrednie zaangażowanie lokalnych kierowników.

ILPEA jest zobowiązana do przyjęcia wszystkich niezbędnych środków, w tym oceny ryzyka, w celu proaktywnego monitorowania swojego wpływu na Prawa Człowieka, a także do zapobiegania i łagodzenia wszelkich potencjalnych negatywnych wpływów na te Prawa.

5. ROZPOWSZECHNIANIE I SZKOLENIA

Niniejsza Polityka Ochrony Praw Człowieka jest przekazywana wszystkim pracownikom kontraktowym ILPEA, podczas fazy przyjęcia nowych pracowników oraz poprzez okresowe inicjatywy szkoleniowe.

ILPEA wprowadziła bowiem szkolenia skoncentrowane na kwestiach praw człowieka, aby zwiększyć świadomość swoich pracowników kontraktowych i zachęcić ich do przestrzegania ustalonych zasad.

Polityka Ochrony Praw Człowieka ILPEA jest również zawsze ogólnodostępna na stronie internetowej Grupy pod adresem www.ilpea.com

6.PROCEDURA ZGŁASZANIA NIEWŁAŚCIWEGO POSTĘPOWANIA

ILPEA wdrożyła specjalną, zatwierdzoną przez Zarząd Procedurę Zgłaszania Niewłaściwego Postępowania (dostępną na stronie internetowej spółki ILPEA www.ilpea.com), w celu zapewnienia, że wszystkie przypadki domniemanego naruszenia wartości i zasad określonych w Kodeksie Etyki Zawodowej będą zgłaszane i zarządzane w odpowiednim czasie i w odpowiedni sposób.

W istocie celem procedury jest zapewnienie, aby każdy czuł się wspierany w mówieniu w zaufaniu i zgłaszaniu wszelkich spraw, które mogą dotyczyć kwestii niewłaściwych, nieetycznych lub niestosownych. Wszystkie zgłoszenia są rozpatrywane bezzwłocznie, konsekwentnie, profesjonalnie i w razie potrzeby anonimowo. Będą one traktowane poważnie, z zachowaniem poufności i obsługiwane bez ryzyka działań odwetowych.

Niezwłocznie po nabraniu podejrzeń o niewłaściwym postępowaniu, należy powiadomić o tym jedną z poniższych osób:

- bezpośredniego przełożonego;
- lokalnego dyrektora;

W sytuacjach, kiedy kontakt z tymi osobami może być niezręczny, zaleca się zgłoszenie sytuacji za pomocą łącza ilpea.report.com („Narzędzie”), poprzez które można dokonać zgłoszenia imiennie lub anonimowo, jeśli istnieje taka potrzeba. Organ Nadzorczy, składający się z bezstronnych profesjonalistów, odpowiednio powołanych przez Zarząd, zajmie się podejrzeniem niewłaściwego postępowania. Nikt inny nie może prowadzić dochodzeń ani wymieniać informacji na własną rękę.

