Polityka Praw Człowieka

§ 1 Cel

1. Celem Polityki jest wprowadzenie w Grupie Impel jednolitych standardów i mechanizmów, które zapewnią poszanowanie uznanych międzynarodowo praw człowieka.
2. Spółki Grupy Impel (dalej GI) zobowiązują się do poszanowania, ochrony oraz realizacji praw człowieka oraz podstawowych wolności we wszystkich obszarach swojej działalności.

§ 2 Zakres, przedmiot

1. Polityka wprowadza w GI następujące zasady w zakresie ochrony praw człowieka:
   1.1 zakaz stosowania pracy przymusowej i niewolniczej,
   1.2 zakaz zatrudniania dzieci poniżej minimalnego wieku zgodnego z prawem krajowym i międzynarodowym,
   1.3 eliminacja wszelkich form naruszenia godności osobistej i równości płci, w tym: dyskryminacji, molestowania, mobbingu w miejscu pracy,
   1.4 poszanowanie wolności zrzeszania się i prawa do prowadzenia negocjacji zbiorowych,
   1.5 zapewnienie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, w tym bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,
   1.6 poszanowanie praw pracowników zatrudnionych na wszystkich rodzajach umów oraz pracobiorców zatrudnionych u podwykonawców i dostawców,
   1.7 ochrona godności pracy, w tym kwestia godnego wynagrodzenia, prawa do wypoczynku oraz równego dostępu do szkoleń,
   1.8 zachowania prawa do prywatności.
2. GI zobowiązuje się dołożyć wszelkich starań, aby nie naruszać praw innych osób oraz reagować na zdarzenia, mogące niekorzystnie wpłynąć na proces wdrażania praw człowieka.

§ 3 Zgodność z regulacjami i standardami

1. Polityka jest zgodna z zasadami wynikającymi z krajowych oraz międzynarodowych aktów prawnych, w tym w szczególności: Prawa Pracy, Deklaracji Praw Człowieka, Międzynarodowej Karty Praw Człowieka, Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych dotyczących odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej, Wytycznych ONZ dotyczących Biznesu i Praw Człowieka oraz Zasad UN Global Compact.
2. GI respektuje Konwencję nr 169 Międzynarodowej Organizacji Pracy, dotyczącą ludności tubylczej i plemiennej w krajach niezależnych i zobowiązuje się do jej poszanowania.
3. GI uwzględnia rozwiązania dotyczące ochrony praw człowieka w ramach wewnętrznych aktów normatywnych.

Impel S.A. impel.pl
ul. A. Słonimskiego 1, 50-304 Wrocław, tel.: 71 711 00 00, fax: 71 711 00 01. **Contact Center:** 800 190 911, cc.info@impel.pl
Zarząd: Grzegorz Dzik – Prezes, Monika Chudobska – Członek, Jakub Dzik – Członek, Mirosław Greber – Członek, Wojciech Rembikowski – Członek, Krzysztof Bruski – Członek, Krzysztof Proszowski – Członek

Kapitał zakładowy opłacony 64 325 885 zł.
NIP 899 01 06 769, REGON 006318849, Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Fabrycznej, VI Wydział Gospodarczy KRS 0000004185. Spółka posiadająca status dużego przedsiębiorcy.

§ 4 Wymagania w łańcuchu wartości

1. W ramach dbałości o przestrzeganie praw człowieka w łańcuchu dostaw GI oczekuje od dostawców, podwykonawców i franczyzobiorców działań opartych na standardach etyki biznesowej, zgodnych z przepisami prawa i obowiązującymi normami międzynarodowymi.
2. Podwykonawcy, dostawcy i franczyzobiorcy będący w łańcuchu wartości GI zobowiązani są do zapoznania się i przestrzegania zasad niniejszej Polityki oraz Kodeksu etycznego, a także norm wynikających z Polityki zakupowej GI czy Kodeksu Postępowania dla Podwykonawców i Dostawców.
3. GI prowadzi oceny okresowe i audyty interesariuszy wskazanych w pkt 1 i 2, a w przypadku stwierdzenia naruszeń zapisów Polityki stosuje środki naprawcze, włącznie z możliwością rozwiązania współpracy.
4. Wykrycie naruszeń praw człowieka skutkuje negatywnym wynikiem oceny i może być podstawą do braku podjęcia współpracy.

§ 5 Zapobieganie i działania prewencyjne

1. GI realizuje politykę zero tolerancji wobec naruszeń praw człowieka, w tym w szczególności dyskryminacji i molestowania.
2. GI analizuje ryzyka dotyczące praw człowieka we wszystkich obszarach działalności, ze szczególnym uwzględnieniem:
   2.1 zatrudnienia tymczasowego i outsourcingu,
   2.2 branż o podwyższonym ryzyku (ochrona osób i mienia).
3. GI monitoruje standardy dotyczące przestrzegania praw człowieka w łańcuchu wartości.
4. GI prowadzi regularne szkolenia dotyczące: praw człowieka, praw pracowniczych, równości, przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi oraz dbania o prawidłowe środowisko pracy.

§ 6 Mechanizmy zgłaszania naruszeń i ochrona sygnalistów

1. Jawne i anonimowe zgłoszenia o naruszeniach prawa przyjmowane są w GI poprzez platformę zgłoszeniową dostępną pod adresem domeny: dbamy.impel.pl oraz adresem e-mail: naruszenia@impel.pl.
2. GI zapewnia ochronę sygnalistów przed wszelkimi formami represji i działań odwetowych zgodnie w wdrożoną Procedurą zgłoszeń wewnętrznych.
3. Działania następcze prowadzone są przez niezależnych i dedykowanych dla spółek GI koordynatorów ds. naruszeń, w sposób sprawiedliwy, bezstronny i przejrzysty, zgodnie z Procedurą zgłoszeń wewnętrznych.
4. Na podstawie wyników uzyskanych z działań następczych, GI podejmuje adekwatne działania naprawcze, o ile wystąpi taka konieczność.
5. W stosunku do osób dopuszczających się naruszeń prawa w zakresie praw człowieka, podejmowane będą działania dyscyplinarne, a także inne, przewidziane przepisami prawa.

Impel S.A. impel.pl

ul. A. Słonimskiego 1, 50-304 Wrocław, tel.: 71 711 00 00, fax: 71 711 00 01. **Contact Center:** 800 190 911, cc.info@impel.pl
Zarząd: Grzegorz Dzik – Prezes, Monika Chudobska – Członek, Jakub Dzik – Członek, Mirosław Greber – Członek, Wojciech Rembikowski – Członek, Krzysztof Bruski – Członek, Krzysztof Proszowski – Członek

Kapitał zakładowy opłacony 64 325 885 zł.
NIP 899 01 06 769, REGON 006318849, Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Fabrycznej, VI Wydział Gospodarczy KRS 0000004185. Spółka posiadająca status dużego przedsiębiorcy.

§ 7 Monitorowanie i aktualizacja

1. Polityka jest poddawana corocznemu przeglądowi przez Dyrektora Biura ESG i Compliance [F/BEC], który zobowiązany jest uwzględnić zmiany w otoczeniu prawnym, społecznym i biznesowym.
2. Biuro ESG i Compliance [F/BEC] zobowiązane jest do prowadzenia rejestru naruszeń w zakresie praw człowieka oraz raportowania wyników w cyklu rocznym do organów zarządczych i nadzorczych GI oraz jej spółek.
3. Skuteczność wdrożenia i stosowania Polityki monitorowana jest poprzez analizę ryzyka oraz ewentualnych zgłoszeń naruszeń prawa w zakresie praw człowieka.

§ 8 Postanowienia końcowe

1. Polityka wchodzi w życie z dniem wydania.
2. Polityka obowiązuje spółki Grupy Impel, tj. Impel S.A. oraz spółki zależne, zgodnie z wykazem udostępnionym na stronie https://impel.pl/o-nas/grupa-impel/.
3. Pracobiorcy GI zobowiązani są do zapoznania się i przestrzegania zasad Polityki.
4. Osobami odpowiedzialnymi za wdrożenie Polityki są Dyrektorzy HR [H/DHR].
5. Osobą odpowiedzialną za nadzór nad wdrożeniem i aktualizację Polityki jest Chief HR Officer.

Impel S.A. impel.pl

ul. A. Słonimskiego 1, 50-304 Wrocław, tel.: 71 711 00 00, fax: 71 711 00 01. **Contact Center:** 800 190 911, cc.info@impel.pl
Zarząd: Grzegorz Dzik – Prezes, Monika Chudobska – Członek, Jakub Dzik – Członek, Mirosław Greber – Członek, Wojciech Rembikowski – Członek, Krzysztof Bruski – Członek, Krzysztof Proszowski – Członek

Kapitał zakładowy opłacony 64 325 885 zł.
NIP 899 01 06 769, REGON 006318849, Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Fabrycznej, VI Wydział Gospodarczy KRS 0000004185. Spółka posiadająca status dużego przedsiębiorcy.