



**LUBAWA
GROUP**

GRUPA KAPITAŁOWA LUBAWA
POLITYKA
OCHRONY PRAW
CZŁOWIEKA

Wydanie III, Ostrów Wlkp., 29 listopada 2024 r.



**LUBAWA
GROUP**

Wprowadzenie: niniejsza Polityka będzie stosowana w Lubawa SA w Ostrowie Wielkopolskim i w spółkach z nią powiązanych (dalej Grupa Kapitałowa LUBAWA). Przez spółki powiązane z Lubawa SA w Ostrowie Wielkopolskim rozumie się Spółki, które poza Lubawa SA tworzą Grupę Kapitałową LUBAWA, tj. Lubawa SA, Miranda Sp. Z o.o. , Litex Service Sp. z o.o., Litex Promo Sp. z o.o., Effect System Sp. z o.o. , Effect System SA, Eurobrands Sp. z o.o., MS Energy Sp. z o.o.

Przemysław Zasztowi
Członek Zarządu

Jacek Wilczewski
Członek Zarządu


LUBAWA SA



PREZES ZARZĄDU
Grzegorz Dybus

Krzysztof Piekarski
Wiceprezes Zarządu
Dyrektor Ekonomiczny

**LITEX
PROMO**

PREZES ZARZĄDU
Tomasz Sulkowski
Tomasz Sulkowski

**LITEX
SERVICE**

Mariusz Szubert

Dyrektor ds. Marketingu

Członek Zarządu Litex Service

**EFFECT
SYSTEM** 

PREZES ZARZĄDU
Roman Polórz
Roman Polórz

EUROBRANDS

MS ENERGY SP. Z O.O.

Jacek Piekarski
Jacek Piekarski



Spis treści

| | |
|---|---|
| 1. Cel i przedmiot procedury | 4 |
| 2. Zakres stosowania..... | 6 |
| 3. Standardy dotyczące ochrony praw człowieka | 6 |
| 4. Zgłoszenia i wyjaśnienia nieprawidłowości..... | 8 |



1. Cel i przedmiot procedury

Kierownictwo Spółek przyjmuje odpowiedzialność za poszanowanie i ochronę fundamentalnych praw człowieka oraz zobowiązuje się do ich respektowania zgodnie z zasadami określonymi w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ oraz w innych uznanych międzynarodowych normach i standardach.

Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych stanowiące zbiór rekomendacji dot. odpowiedzialnej działalności biznesu w kontekście globalnym, w tym w zakresie praw człowieka, zatrudnienia i relacji z pracownikami, środowiska, korupcji i łapownictwa, ochrony konsumentów, badań naukowych i rozwoju technologii, konkurencji i podatków (OECD, Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych (2011).

Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka zawierające zbiór zasad dotyczących przestrzegania praw człowieka (ONZ. Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka. (2011). https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf)

Osiem podstawowych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) określających prawa człowieka i prawa pracownicze, których firmy powinny przestrzegać, w tym prawo do zrzeszania się i negocjacji zbiorowych, prawo do niedyskryminacji, eliminacja niewolnictwa i pracy przymusowej oraz pracy dzieci (MOP, Podstawowe konwencje. <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--En/index.htm>)

Międzynarodowa Karta Praw Człowieka, w skład której wchodzi 5 najważniejszych dokumentów ONZ: Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych wraz z protokołami dodatkowymi w sprawie zawiadomień indywidualnych i w sprawie kary śmierci oraz Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (ONZ. Międzynarodowa Karta Praw Człowieka. (1948) <https://www.ohchr.org/documents/publications/compilation1.1en.pdf>)

10 Zasad dotyczących praw człowieka, **United Nations Global Compact**.

Kierownictwo wyznaczyło cele strategiczne:



- unikanie powodowania lub przyczyniania się do negatywnego wpływu na prawa człowieka przez działalność Spółki, jej produkty lub usługi;
- wdrożenie należytej dbałości o praw człowieka jako integralnej części prowadzonej działalności biznesowej Spółki na wszystkich jej szczeblach i stanowiskach;
- przeciwdziałanie negatywnym skutkom bezpośredniego lub pośredniego wpływu Spółki na realizację praw człowieka;
- tworzenie różnorodnego, równego i inkluzywnego środowiska pracy;
- eliminacja pracy przymusowej w łańcuchu dostaw;
- rosnący poziom satysfakcji pracowników;
- rozwój kultury bezpieczeństwa i higieny pracy;
- zapewnienie godziwej płacy i pewności zatrudnienia w spółce oraz w całym łańcuchu dostaw.

Cele te mają być osiągnięte poprzez:

- przestrzeganie wszelkich obowiązujących wymagań prawnych oraz wytycznych międzynarodowych norm i standardów w zakresie ochrony praw człowieka;
- dążenie do zidentyfikowania i oceny możliwego negatywnego wpływu Spółki na prawa człowieka poprzez zastosowanie procesu należytej staranności .
- uwzględnianie na etapie podejmowania decyzji biznesowych negatywnego wpływu na poszanowanie praw człowieka;
- prowadzenie okresowej kontroli poszanowania fundamentalnych praw człowieka w Spółce;
- podejmowanie działań zapobiegawczych ograniczających ryzyko wystąpienia naruszeń praw człowieka w ramach działalności Spółki;
- wdrożenie procedur i rozwiązań umożliwiających działania naprawcze w przypadku zaistnienia lub przyczyniania się Spółki do wywierania negatywnego wpływu na prawa człowieka;
- podnoszenia świadomości praw człowieka wśród pracowników, klientów, partnerów biznesowych i społeczności lokalnej;
- współpracę z dostawcami i podwykonawcami respektującymi fundamentalne prawa człowieka;
- podejmowanie działań komunikacyjnych w zakresie realizowanych celów wspierających ochronę praw człowieka.

Cele szczegółowe oraz planowane działania służące realizacji celu są zdefiniowane w Strategii ESG Grupy Kapitałowej LUBAWA.

2. Zakres stosowania

Polityka Ochrony Praw Człowieka obejmuje wszystkich pracowników Spółek Grupy Kapitałowej LUBAWA, w tym członków Zarządów i Rad Nadzorczych oraz jej pozostałych interesariuszy oraz interesariuszy wewnętrznych.

3. Standardy dotyczące ochrony praw człowieka

3.1. Społeczność i zaangażowanie interesariuszy

Z wszystkimi osobami, instytucjami, społecznościami, organizacjami i urzędami, które są otoczeniem spółek angażujemy się w dialog; wchodząc z nimi w relacje mamy na celu poznanie ich opinii w sprawie naszej działalności biznesowej. Uwzględniając ich oczekiwania efektywnie angażujemy ich w działalności spółki a tym samym rozwoju dobrobytu w społeczności, w której prowadzimy biznes.

3.2. Przeciwdziałanie dyskryminacji i równe szanse

Realizowana przez nas polityka zakłada brak dyskryminacji w jakimkolwiek aspekcie zatrudnienia na tle rasowym, religijnym, koloru skóry, etnicznym lub narodowościowym, wieku, niepełnosprawności, orientacji seksualnej, poglądów politycznych, płci lub stanu cywilnego. Nie akceptujemy żadnych form zachowań dyskryminacyjnych, nękania fizycznego, seksualnego, na tle rasowym, psychicznego, słownego lub jakiegokolwiek innego rodzaju nadużyć. Zobowiązujemy się do wyeliminowania wszelkich nadużyć i naruszeń w szybki i skuteczny sposób.

Dążymy do tworzenia przyjaznego środowiska pracy, w którym wszyscy pracownicy mają możliwość rozwoju i wykorzystania swojego potencjału w celu realizacji założeń biznesowych. Zapewniamy dostęp do szkoleń z uwzględnieniem polityki równych szans dla wszystkich pracowników.

3.3. Praca dzieci



Nie tolerujemy pracy dzieci zarówno w naszej działalności biznesowej jak i naszych partnerów biznesowych, dostawców, podwykonawców. Nie zatrudniamy osób, które w świetle prawa nie osiągnęły wieku umożliwiającego podjęcie pracy.

3.4. Praca przymusowa

Szanujemy swobodę zatrudnienia i nie zgadzamy się na korzystanie z pracy przymusowej w ramach jakichkolwiek działań biznesowych naszej firmy. Dążymy również do tego, aby standardy pracy były przestrzegane przez naszych partnerów biznesowych, dostawców i podwykonawców.

3.5. Bezpieczne i uczciwe warunki pracy

Zdrowie, bezpieczeństwo i dobro swych pracowników traktujemy priorytetowo. Nasza polityka zakłada całkowitą zgodność z lokalnymi regulacjami dotyczącymi zdrowia i bezpieczeństwa. Dążymy do tworzenia bezpiecznych warunków pracy w oparciu o najwyższe wymagania dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa w pracy.

Dbamy o to aby nasi pracownicy otrzymywali uczciwe i konkurencyjne wynagrodzenie, które spełnia wymagania prawne i rynkowe zapewniając godziwe warunki życia. System wynagrodzeń powiązany jest z wynikami pracownika i firmy. Szczegółowe regulacje dotyczące warunków pracy zawiera Regulamin Pracy i Polityka Bezpieczeństwa Pracy.

3.6. Swoboda zrzeszania

Szanujemy prawo naszych pracowników do zrzeszania się i zawierania układów zbiorowych zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Jesteśmy otwarci na konstruktywny dialog z pracownikami, a także ich reprezentantami.



3.7. Czas pracy, wynagrodzenie i dodatkowe świadczenia

Naszym celem jest działanie zgodnie z prawem w kwestii wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych. Dążymy do tego aby wynagrodzenia naszych pracowników były konkurencyjne na rynku lokalnym i branży. Spełniamy swój obowiązek właściwej formy oceny pracowników przez efekt jego pracy, a nie własnych uprzedzeń czy sympatii.

4. Zgłoszenia i wyjaśnienia nieprawidłowości

Naszą dewizą jest duży szacunek do szczerzej i uczciwej komunikacji w zakresie przestrzegania praw człowieka we wszystkich obszarach naszej działalności. Komunikujemy to poprzez Procedurę Zgłoszeń Wewnętrznych w Spółkach Grupy Kapitałowej LUBAWA, która dotyczy wszystkich interesariuszy Grupy w całym łańcuchu dostaw.

Spółki prowadzą weryfikację zgłoszeń w celu ochrony prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu oraz w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem zgłoszenia, w szczególności poprzez postępowanie wyjaśniające, wszczęcie kontroli lub postępowania administracyjnego, wniesienie oskarżenia, działanie podjęte w celu odzyskania środków finansowych lub zamknięcie procedury realizowanej w ramach wewnętrznej procedury zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych.

Osoba przekazująca zgłoszenie o wykrytych lub domniemanych działaniach łamiących zasady wyrażone w Kodeksie Etyki i Postępowania w Biznesie Grupy LUBAWA, a także o innych nadużyciach jest chroniona przed odwetem, jaki mógłby ją spotkać w następstwie zgłoszenia.

Szczegółowy zakres i opis zasad etyki obowiązujących w Grupie Lubawa został umieszczony w Kodeksie Etyki i Postępowania w Biznesie Grupy LUBAWA.

Zarządy Spółek zobowiązuje się do przeznaczenia odpowiednich zasobów na realizację celów dotyczących ochrony praw człowieka, monitorowanie podejmowanych działań oraz zapewnia, iż niniejsza polityka jest znana, rozumiana i przestrzegana przez wszystkich Interesariuszy wewnętrznych.



LUBAWA
GROUP