

Polityka poszanowania praw człowieka

W

IMPACT CLEAN POWER TECHNOLOGY S.A

NAZWA DOKUMENTU	POLITYKA POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA
Data pierwszego wydania	N/D
Wersja i data aktualizacji	wersja 1 – LISTOPAD 2025
Zakres podmiotowy	Zarząd Spółki, Rada Nadzorcza, Własne zasoby pracownicze, stażyści, praktykanci, Partnerzy biznesowi
Odniesienie do łańcucha wartości	operacje własne, upstream, downstream
Charakter dokumentu	Zewnętrzny (przeznaczony do publikacji na stronie internetowej)
Właściciel procesu/stanowisko	Dział HR/Compliance Officer TDJ

POSTANOWIENIA OGÓLNE

I. *Cel Polityki*

Wprowadzając Politykę poszanowania praw człowieka:

- określamy zasady przestrzegania praw człowieka w Impact Clean Power Technology S.A. i zasady postępowania w razie naruszenia tych praw,
- zobowiązujemy się do jej stosowania wewnątrz Spółki i w kontaktach z partnerami zewnętrznymi.

Prawa człowieka przysługują każdemu człowiekowi. Podkreślamy ich wartość i zobowiązujemy się do reagowania na każde ich naruszenie.

Nasza Polityka opiera się na dokumentach krajowych i międzynarodowych określających standardy poszanowania praw człowieka, m.in.:

- Konstytucji RP,
- Kodeksie Pracy,
- Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z 4 listopada 1950 r.,
- Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych z 19 grudnia 1966 r.,
- Wytycznych dot. Biznesu i Praw Człowieka,
- Agendzie ONZ na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030 (Cele SDG – Sustainable Development Goals).

Definicje użyte w Polityce:

- 1) **Polityka** – Polityka Poszanowania Praw Człowieka w Impact Clean Power Technology S.A
- 2) **My/Spółka/Pracodawca/Impact** – Impact Clean Power Technology S.A z siedzibą w Pruszkowie, przy ul. Przejazdowej 22.
- 3) **Grupa Grenevia** - Grupa Kapitałowa Grenevia w jej aktualnej strukturze – tj. grupa spółek kontrolowanych bezpośrednio lub pośrednio przez Grenevia S.A. jako podmiot dominujący.
- 4) **Pracownik/współpracownik** – każda osoba, która świadczy pracę na rzecz Spółki, niezależnie od podstawy zatrudnienia, w tym stażyści i praktykanci. Ogółem nazywamy ich w Polityce również „**Zespołem**”.
- 5) **Własne zasoby pracownicze** - Pracownicy, a więc osoby pozostające w stosunku pracy ze Spółką, zgodnie z prawem krajowym, zatrudnione na umowę o pracę lub w oparciu o powołanie oraz osoby wykonujące usługi lub współpracujące ze spółką w oparciu o umowę

cywilnoprawną (umowa zlecenie, dzieło) lub umowę współpracy (B2B), jak i osoby zapewnione przez jednostki prowadzące głównie „działalność związaną z zatrudnieniem”.

- 6) **Partner biznesowy** – każdy nasz aktualny lub potencjalny kontrahent lub inny partner gospodarczy, w tym klientów i dostawców.
- 7) **Prawa człowieka** - prawa wymienione w dalszej części Polityki, w szczególności:
 - prawo do życia, wolności i bezpieczeństwa,
 - zakaz tortur i poniżającego traktowania,
 - wolność sumienia, wyznania i opinii,
 - prawo do prywatności,
 - prawo do zgromadzeń, stowarzyszeń i legalnego strajku,
 - równość wobec prawa,
 - ochrona danych osobowych,
 - zakaz niewolnictwa, handlu ludźmi i pracy dzieci,
 - wolność wyboru zawodu i miejsca pracy, zakaz pracy przymusowej,
 - prawo do godnych warunków pracy i równej płacy,
 - prawo do ochrony zdrowia i pomocy socjalnej,
 - prawo do bezpiecznych warunków pracy,
 - prawo do dni wolnych i płatnych urlopów.

Kogo obowiązuje Polityka?

Zasady Polityki stosują wszyscy:

- członkowie organów naszej Spółki,
- pracownicy i współpracownicy,
- Partnerzy biznesowi.

Oczekujemy od każdego naszego:

- pracownika i współpracownika - zapoznania się treścią Polityki i jej przestrzegania.
- partnera biznesowego - przestrzegania praw człowieka – zgodnie z prawem i Polityką.

II. **Nasze wartości**

Prawa człowieka są dla nas podstawową wartością w biznesie. Zobowiązujemy się je chronić i zapobiegać ich naruszaniu.

Nie dopuszczamy jakiegokolwiek naruszania praw człowieka ani jego prób. Oba przypadki są całkowicie zakazane.

POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA

Prawo do życia, wolności, nietykalności osobistej i bezpieczeństwa

- Każdy człowiek ma prawo do życia.
- Nikogo nie wolno pozbawiać wolności - poza wyjątkami wskazanymi w prawie.
- Wolność to możliwość podejmowania decyzji zgodnie z własną wolą, bez nieuzasadnionej ingerencji innych osób.

Zakaz tortur i poniżającego traktowania

- Zakazane są tortury, kary cielesne i okrutne lub poniżające traktowanie.
- Nie wolno stosować przemocy fizycznej ani psychicznej.
- Nie wolno nikogo upokarzać czy naruszać jego godności.

Wolność sumienia, wyznania i opinii

- Każdy swobodnie wybiera religię lub światopogląd i może wyrażać je indywidualnie lub z innymi.
- Każdy może korzystać z pomocy duchowej i miejsc kultu.
- Ograniczenia w tym zakresie są dopuszczalne tylko w wyjątkowych przypadkach określonych prawem.
- Każdy ma prawo do wyrażania opinii i przekazywania informacji.

Prawo do prywatności i życia rodzinnego

- Każdy ma prawo do ochrony życia prywatnego i rodzinnego.
- Zakazana jest bezprawna ingerencja w mieszkanie, korespondencję czy dobre imię.
- Chronimy dane dotyczące zdrowia, rodziny i finansów naszego Zespołu i Partnerów biznesowych.
- Zapewniamy tajemnicę komunikowania się.

Prawo do zgromadzeń i stowarzyszeń

- Każdy z nas może organizować i uczestniczyć w pokojowych zgromadzeniach.
- Możemy tworzyć i dołączać do stowarzyszeń i związków zawodowych.
- Związki zawodowe mogą organizować legalne strajki i protesty.
- Ograniczenia są dopuszczalne tylko ze względu na bezpieczeństwo i prawa innych osób.

Prawo do równości wobec prawa

- Wszyscy jesteśmy równi wobec prawa.
- Nie akceptujemy żadnych form dyskryminacji – bezpośredniej ani pośredniej - z jakiegokolwiek przyczyny.
- Każdy ma prawo do równego traktowania w podobnych sytuacjach.
- Zapewniamy możliwość zgodnego z prawem korzystania z praw i wolności opisanych w Polityce bez obawy o jakiegokolwiek negatywne konsekwencje z tego tytułu.

Prawo do ochrony danych osobowych

- Dane osobowe to informacje, które identyfikują daną osobę.

- Nikt nie musi ujawniać swoich danych bez podstawy prawnej.
- Chronimy dane i nie udostępniamy ich osobom nieuprawnionym.

Zakaz niewolnictwa, handlu ludźmi i pracy dzieci

- Nie akceptujemy jakichkolwiek form niewolnictwa i handlu ludźmi, zarówno w działalności naszej Spółki, Grupy Grenevia, do której należymy, jak również naszych Partnerów biznesowych.
- Nikt nie może być zmuszany do pracy, poza przypadkami określonymi prawem.
- Sprzeciwiamy się zatrudnianiu dzieci poniżej 15 lat. Zatrudnienie osób do 18 lat dopuszczamy tylko na zasadach określonych prawem.
- Zwracamy szczególną uwagę na sytuację migrantów i na warunki, w jakich wykonują pracę i przebywają na terenie naszego kraju.

Wolność wyboru zawodu i miejsca pracy

- Każdy ma prawo wybrać zawód i miejsce pracy.
- Nikomu, poza przypadkami przewidzianymi w prawie, nie można ograniczać prawa do wykonywania określonego zawodu lub pracy.
- Każdy, kto ma odpowiednie kwalifikacje i spełnia określone warunki, może przystąpić do rekrutacji, które prowadzimy.
- Nie stosuje pracy przymusowej i tego samego wymagamy od naszych Partnerów biznesowych.

Prawo do godnych warunków pracy i równej płacy

- Każdy ma prawo do sprawiedliwych warunków pracy – mamy świadomość, że wynagrodzenie za pracę wyznacza standardy życia przeważającej liczby osób.
- Zapewniamy każdemu członkowi naszego Zespołu sprawiedliwe, sprzyjające i adekwatne do wykonywanej pracy, doświadczenia, umiejętności i kwalifikacji warunki zatrudnienia.
- Wynagrodzenie naszych pracowników i współpracowników ustalamy w oparciu o obiektywne kryteria, nie zaś o subiektywne odczucia lub dyskryminującą, w tym opartą na stereotypach, ocenę.

Prawo do ochrony zdrowia i pomocy socjalnej

- Nasi pracownicy przechodzą wszystkie wymagane prawem badania lekarskie.
- Szczególną ochroną obejmujemy m.in. osoby z niepełnosprawnościami, kobiety w ciąży i osoby starsze.

- Organizujemy pomoc członkom naszego Zespołu i ich rodzinom, m.in. w formie: świadczeń, zbiórek i innych form wsparcia – by ułatwić im wykonywanie pracy i poprawić standard życia.

Prawo do bezpiecznych warunków pracy

- Zapewniamy warunki pracy zgodne z BHP i normami międzynarodowymi.
- Tego samego wymagamy od naszych partnerów biznesowych.
- Podejmujemy działania zapobiegające wypadkom i chorobom zawodowym.

Prawo do dni wolnych i urlopów

- Każdy z nas ma prawo do odpoczynku i urlopu. Odpoczynek jest kluczowy w utrzymaniu efektywności w pracy i dobrych relacji społecznych.
- Wspieramy równowagę między pracą a życiem prywatnym (*work-life balance*).
- Organizujemy pracę tak, by nasi pracownicy i współpracownicy mogli realnie korzystać z wolnego czasu – spędzając go z najbliższymi, rozwijając zainteresowania i spełniając pozazawodowe cele.

NARUSZENIA praw człowieka

Poniższa tabela pokazuje przykłady praw człowieka oraz ich naruszenia, z jakimi można spotkać się w miejscu pracy i jakim stanowczo się sprzeciwiamy. Jeśli zauważysz ich przejawy – poinformuj nas o tym niezwłocznie w sposób, który opisujemy w kolejnym rozdziale.

Prawo człowieka	✓ Poszanowanie prawa	✗ Naruszenie prawa
Prawo do życia, wolności i bezpieczeństwa	szkolenia BHP, środki ochrony, reagowanie na zagrożenia	praca na wysokości bez zabezpieczeń, ignorowanie usterek maszyn
Zakaz tortur i poniżającego traktowania	Spokojna, konstruktywna krytyka na osobności	krzyk, wyzwiska, mobbing, przemoc fizyczna
Wolność sumienia, wyznania i opinii	możliwość praktyk religijnych i wyrażania opinii	zakaz noszenia symboli religijnych, ośmieszanie poglądów

Prawo człowieka	✓ Poszanowanie prawa	✗ Naruszenie prawa
Prawo do prywatności i życia rodzinnego	ochrona danych medycznych, poufność spraw prywatnych	pytania o życie osobiste, ujawnianie choroby bez zgody
Prawo do zgromadzeń i stowarzyszeń	możliwość wstępowania lub korzystania z ochrony związku zawodowego	straszenie zwolnieniem za chęć wstąpienia do związku zawodowego. Zastraszanie w razie odmowy przystąpienia do strajku
Prawo do równości wobec prawa	równe płace i awanse dla kobiet i mężczyzn	niższa pensja dla młodszego lub kobiety na tym samym stanowisku – niepoparta obiektywnymi okolicznościami
Prawo do ochrony danych osobowych	dokumenty przechowywane w bezpiecznej przestrzeni na serwerze	lista pracowników z nr PESEL i adresami dostępna publicznie
Zakaz niewolnictwa, handlu ludźmi i pracy dzieci	zatrudnianie wyłącznie osób pełnoletnich lub młodzieży zgodnie z prawem	zabieranie paszportów migrantów, praca dzieci poniżej 15 lat
Wolność wyboru zawodu i miejsca pracy	wydanie świadectwa pracy i wypłata wynagrodzenia przy odejściu	groźenie „czarną listą” za rezygnację z pracy
Prawo do godnych warunków pracy i równej płacy	wynagrodzenie zgodne z kwalifikacjami i zakresem obowiązków	różne płace za tę samą pracę tylko ze względu np. na płeć czy wiek
Prawo do ochrony zdrowia i pomocy socjalnej	dostosowanie stanowiska dla osoby niepełnosprawnej, lżejsze zadania dla kobiet w ciąży	zmuszanie kobiety w ciąży do ciężkiej pracy mimo przeciwwskazań

Prawo człowieka	✓ Poszanowanie prawa	✗ Naruszenie prawa
Prawo do bezpiecznych warunków pracy	szkolenie BHP i odzież ochronna dla każdego pracownika	praca bez przeszkolenia i bez środków ochrony
Prawo do dni wolnych i urlopów	urlop udzielony zgodnie z planem, prawo do przerw	odmowa urlopu, presja na ciągłą pracę bez odpoczynku

ZGŁASZANIE NIEPRAWIDŁOWOŚCI

Przestrzegamy praw człowieka i reagujemy na każde ich naruszenie. Każdy członek naszego Zespołu, ale również inne osoby mogą zgłosić naruszenie lub próbę naruszenia tych praw.

Jak zgłaszać nieprawidłowości?

Przypadki naruszenia praw człowieka lub jego uzasadnione podejrzenia możesz zgłosić korzystając z naszego elektronicznego kanału służącego zgłaszaniu naruszeń pod adresem <https://whistleblowersoftware.com/secure/impact>

Dokładne informacje o tym jak zgłosić naruszenie znajdziesz w naszej Procedurze zgłoszeń wewnętrznych.

Zapewniamy poufność Twojego zgłoszenia, wsparcie oraz ochronę przed jakimikolwiek działaniami odwetowymi w związku ze zgłoszeniem.

Jeśli z jakiegokolwiek powodu nie chcesz skorzystać z tej ścieżki możesz skontaktować się również z Compliance Officerem TDJ, do której należymy na adres compliance@tdj.pl

NASZE DZIAŁANIA NA RZECZ RESPEKTOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

Promujemy respektowanie praw człowieka we wszystkich obszarach naszej działalności. Oczekujemy też, że wszyscy nasi Partnerzy biznesowi będą ich przestrzegać.

Przestrzeganie praw człowieka to ważne kryterium przy podejmowaniu przez nas współpracy z kontrahentami i dostawcami – zgodnie z zakresem działań, zasobów i relacji związanych z modelem biznesowym Impact oraz środowiskiem zewnętrznym, w którym prowadzimy działalność.

Możemy sprawdzać, czy nasi Partnerzy biznesowi stosują się do tych zasad i uzależnić od ich respektowania dalszą współpracę.

Nasze cele to:

- zwiększanie świadomości naszych partnerów w zakresie praw człowieka,
- promowanie najwyższych standardów etycznych i zgodności z prawem,
- zapobieganie negatywnemu wpływowi działalności Spółki i całej Grupy Grenevia na prawa człowieka.

W tym celu podejmujemy w szczególności następujące działania:

- **tworzymy otwarte i tolerancyjne środowiska pracy** - organizujemy cykliczne warsztaty nt. różnorodności i przeciwdziałania stereotypom, wdrożyliśmy i stosujemy Kodeks Etyki Grupy TDJ, do której należymy oraz Kodeks postępowania partnerów biznesowych Spółek z Grupy Grenevia z jasnymi zasadami języka i zachowań w pracy, wyznaczyliśmy osoby do kontaktu w sprawach naruszeń równości i godności.
- **przeciwdziałamy pracy dzieci i pracy przymusowej** - weryfikujemy wiek wszystkich pracowników i współpracowników przy zatrudnianiu, zobowiązujemy naszych Partnerów biznesowych do niekorzystania z pracy dzieci i pracy przymusowej, prowadzimy audyty w łańcuchu dostaw – sprawdzamy warunki pracy podwykonawców.
- **zapobiegamy wyzyskowi** - monitorujemy nadgodziny, ewidencjonujemy i wynagradzamy je zgodnie z prawem, zapewniamy uczciwy system premiowania oparty na jasnych kryteriach, udostępniamy pracownikom proste informacje o warunkach zatrudnienia.
- **dbamy o BHP** - regularnie organizujemy szkolenia BHP i ćwiczenia ewakuacyjne, prowadzimy system zgłoszeń dotyczących zagrożeń w miejscu pracy, kontrujemy i modernizujemy sprzęt ochronny i narzędzia pracy.
- **przeciwdziałamy dyskryminacji, mobbingowi i innym nieprawidłowościom** - szkolimy Zespół w zakresie rozpoznawania i reagowania na mobbing, prowadzimy badania zaangażowania pracowników, wdrożyliśmy i stosujemy jasną Politykę antymobbingową i antydyskryminacyjną z gwarancją ochrony osoby zgłaszającej.
- **wspieramy swobodę zrzeszania się i dialogu ze stroną społeczną** - umożliwiamy członkom naszego Zespołu spotkania z przedstawicielami związków zawodowych na terenie firmy, tworzymy wspólne zespoły robocze (pracodawca – organizacje związkowe)

ds. warunków pracy, konsultowanie istotne zmiany organizacyjnych z reprezentacją pracowników.

- **zapewniamy równość w zatrudnieniu** - przeprowadzamy okresowe analizy płac pod kątem równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn, publikujemy oferty pracy w sposób neutralny językowo (bez stereotypów płciowych), prowadzimy program wsparcia dla osób powracających po urlopie macierzyńskim lub rodzicielskim (np. elastyczny czas pracy).

MONITOROWANIE DZIAŁAŃ

Jak monitorujemy działania?

Dbłość o ochronę praw człowieka jest jednym z priorytetów rozwoju naszej działalności. Dlatego:

- prowadzimy stały proces należytej staranności – identyfikujemy możliwe zagrożenia, zapobiegamy im i ograniczamy skutki naruszeń,
- analizujemy wpływ nowych inwestycji na prawa człowieka,
- sprawdzamy skuteczność działań na podstawie wskaźników ilościowych i jakościowych,
- regularnie przeglądamy i aktualizujemy polityki oraz procedury wewnętrzne,
- dostosowujemy działania do zmieniających się zagrożeń i warunków działalności.

Dbłość o ochronę praw człowieka jest jednym z priorytetów rozwoju i naszej działalności.

Compliance Officer Grupy TDJ, do której należymy, na bieżąco monitoruje aktualność postanowień Polityki. Jest ona cyklicznie przeglądana i aktualizowana – co najmniej raz na dwa lata. W razie zidentyfikowania nowych ryzyk, zmian powszechnie obowiązujących przepisów lub wewnętrznych regulacji Spółki, a także kwestii wymagających poruszenia, aktualizacja Polityki następuje częściej.