

POLITYKA POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA W ZE PAK SPÓŁKA AKCYJNA

Data wejścia w życie: 4 listopada 2025 roku

Przyjęty uchwałą nr 213/VIII/2025 Zarządu ZE PAK S.A. z dnia 4 listopada 2025 roku

Spis treści

1. Cel i zakres Polityki	3
2. Postanowienia ogólne	5
2.1. Prawa człowieka, prawa pracownicze	5
2.2. Bezpieczeństwo i higiena pracy.....	6
2.3. Wolność, tolerancja oraz ochrona różnorodności	6
2.4. Eliminacja pracy dzieci, pracy przymusowej oraz handlu ludźmi	6
2.5. Ochrona przed wszelkimi formami przemocy	7
2.6. Przyjazne i uczciwe środowisko pracy	8
3. Odpowiedzialność kierownictwa	9
4. Zgłaszanie podejrzenia naruszenia praw człowieka	9
5. Konsekwencje nieprzestrzegania postanowień Polityki poszanowania praw człowieka	10
6. Postanowienia końcowe.....	11
7. Podstawy prawne i standardy.....	11

Preambuła

„Wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi pod względem swej godności i swych praw.” - Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, Art. 1 (1948)

„Przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych.” - Konstytucja RP, Art. 30 (1997 r.)

Respektowanie fundamentalnych praw człowieka leży u podstaw zrównoważonego rozwoju ZE PAK SA („Spółka”, „ZE PAK”). Spółka deklaruje przestrzeganie praw człowieka oraz usystematyzowanie zasad zapewniających poszanowanie praw człowieka, a w szczególności poszanowania godności każdego Pracownika, bez względu na jakiegokolwiek różnice występujące pomiędzy ludźmi.

1. Cel i zakres Polityki

Polityka ma na celu zapewnienie, że działalność Spółki jest prowadzona z pełnym poszanowaniem uznanych międzynarodowo praw człowieka, zarówno wewnątrz organizacji, jak i w relacjach z partnerami zewnętrznymi oraz zapobieganie sytuacjom, w których działania podejmowane przez Spółkę pośrednio czy też bezpośrednio naruszałoby prawa człowieka. Celem Polityki jest zapewnienie, że interesariusze Spółki mają świadomość i zrozumienie kierowanych wobec nich oczekiwań i deklaracji, rozumieją jakie czyny stanowią naruszenie praw człowieka i znają konsekwencje dopuszczania się takich czynów, znają możliwości zgłaszania podejrzeń popełnienia czynu stanowiącego naruszenie praw człowieka oraz jaka jest ochrona przysługująca osobom zgłaszającym.

Celem Polityki jest zakomunikowanie przez Zarząd zaangażowania w zapewnienie poszanowania praw człowieka, a w szczególności poszanowania niezbywalnej godności każdej osoby w relacjach z pracownikami, partnerami biznesowymi, mieszkańcami społeczności lokalnych oraz pozostałymi osobami, na które działania Spółki mogą mieć wpływ lub które na Spółkę mogą wpływać swoimi decyzjami.

Poszanowanie praw człowieka przez Spółkę znajduje odzwierciedlenie w szczególności w ogólnodostępnym Kodeksie Etyki. Obowiązek kształtowania odpowiedzialnych i etycznych wzorców zachowań znajduje również wyraz w systemie compliance, regulacjach wewnętrznych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy czy też dokumentach dotyczących ładu korporacyjnego.

Spółka dokłada wszelkich starań aby zapewniać wszystkim Pracownikom oraz osobom współpracującym ze Spółką uczciwe i bezpieczne warunki pracy, jak również tworzyć możliwości rozwoju i samorealizacji, przy jednoczesnym poszanowaniu prawa do równego i sprawiedliwego traktowania. Spółka gwarantuje odpowiednią reakcję na naruszenie praw człowieka, a w szczególności podejmuje adekwatne działania w celu zapobiegania naruszeniom, łagodzenia skutków naruszenia oraz stosowania środków zaradczych i naprawczych.

Polityka obowiązuje wszystkich Pracowników, niezależnie od zajmowanego stanowiska, czy pełnionej funkcji w Spółce ZE PAK SA i ma zastosowanie do jej spółek zależnych. Jeśli spółki zależne wdrożyły własne polityki w zakresie poszanowania praw człowieka, to nie mogą one pozostawać w sprzeczności z niniejszą Polityką. Dotyczy także Członków Zarządu, jak również Pełnomocników i Przedstawicieli. Wobec pozostałych interesariuszy Spółka nie ma prawa kierować żądań ani nakładać obowiązków sformułowanych w Polityce poszanowania praw człowieka, ale ma prawo oczekiwać, iż w swojej działalności przestrzegają zakazu naruszania praw człowieka. Wobec nich Polityka stanowi deklarację wartości etycznych Spółki, związanych z poszanowaniem praw człowieka i informację o działaniach podejmowanych przez Spółkę dla skutecznej ochrony tych praw.

Politykę stosuje się do osób fizycznych, interesariuszy, którymi są:

- pracownicy, także w przypadku, gdy stosunek pracy już ustał,
- osoby ubiegające się o zatrudnienie, które uzyskały informacje o naruszeniu prawa w procesie rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy,
- osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,
- przedsiębiorcy,
- akcjonariusze lub wspólnicy,
- członkowie organu osoby prawnej,
- osoby świadczące pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,
- pracownicy krótkoterminowi i tymczasowi,
- stażyści,
- wolontariusze.

2. Postanowienia ogólne

Spółka ZE PAK respektuje zasady wynikające z Międzynarodowej Karty Praw Człowieka (obejmującej Powszechną Deklarację Praw Człowieka, Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych), a także zasad dotyczących praw podstawowych, które są wyszczególnione w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej Podstawowych Zasad i Praw w Pracy.

Niezależnie od poczucia odpowiedzialności za poszanowanie praw człowieka, wywodzącego się zarówno z obowiązków prawnych jak też zobowiązań moralnych, Spółka uważa poszanowanie praw człowieka za konieczny warunek jej długotrwałego rozwoju, wysokiej oceny jej wiarygodności i podstawę do dialogu z jej interesariuszami. Z tych względów poszanowanie praw człowieka jest jedną z fundamentalnych wartości przyjętych przez Spółkę w kodeksie jej etycznego działania.

Opierając swoją działalność na szacunku do drugiego człowieka, Spółka w szczególności wyznaje poniższe zasady.

2.1. Prawa człowieka, prawa pracownicze

W Spółce fundamentem prowadzenia nowoczesnej i stabilnej firmy są ludzie. Spółka respektuje uznane międzynarodowo prawa człowieka tych, na których oddziałuje ich działalność poprzez identyfikowanie oraz zapobieganie sytuacjom mogącym prowadzić do ich naruszenia. Niezależnie od stanowiska, wszyscy pracownicy, współpracownicy i partnerzy mają prawo do szacunku, poszanowania godności osobistej, a także ochrony i prywatności życia osobistego oraz rodzinnego. W Spółce szanowane i przestrzegane są międzynarodowe standardy dotyczące praw człowieka oraz międzynarodowe standardy pracy, traktując je jako fundamentalne i powszechne.

Zapewniamy przejrzystość i uczciwość działalności lobbingowej. Nie akceptujemy zwolnień nieprzewidzianych przepisami prawa w zakresie praw człowieka, ochrony środowiska, zdrowia, bezpieczeństwa, pracy, opodatkowania, zachęt finansowych lub innych kwestii.

Promujemy przestrzeganie polityk przez pracowników oraz podnosimy świadomość pracowników w tym zakresie poprzez odpowiednie rozpowszechnianie tych polityk.

Powstrzymujemy się od działań dyskryminujących lub dyscyplinarnych lub angażowania się w innego rodzaju działania powodujące represje wobec pracowników, przedstawicieli związków zawodowych lub innych przedstawicieli pracowników, którzy w dobrej wierze zgłaszają

kierownictwu lub, w zależności od przypadku, odpowiednim organom władz publicznych, informacje o praktykach naruszających przepisy prawa, postanowienia *Wytycznych OECD* lub polityki przedsiębiorstwa.

2.2. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Bezpieczeństwo, zdrowie i dobro naszych pracowników od wielu lat jest priorytetem Spółki ZE PAK. Spółka minimalizuje ryzyko wypadków, urazów i zagrożeń dla zdrowia oraz zapewnia bezpieczne i zdrowe miejsce pracy, które jest zgodne z przepisami bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Spółka mityguje ryzyka, a także stosuje adekwatną do zagrożeń profilaktykę tak, aby praca była bezpieczna. Jednocześnie Spółka wymaga od współpracowników, jak również podwykonawców i firm współpracujących ze Spółką, przestrzegania obowiązujących w niej zasad. Bezpieczeństwo ludzi jest w Spółce priorytetem.

2.3. Wolność, tolerancja oraz ochrona różnorodności

Spółka uznaje prawo każdej osoby do wolności wyrażania opinii, przekonań, religii oraz uczestnictwa w życiu społecznym i zawodowym bez obawy przed represjami. W szczególności respektujemy prawo do swobodnego wyrażania poglądów, o ile nie naruszają one godności innych osób, wspieramy wolność zrzeszania się i uczestnictwa w organizacjach pracowniczych oraz społecznych, chronimy wolność sumienia i wyznania, zapewniając neutralność światopoglądową w miejscu pracy.

Spółka promuje kulturę wzajemnego szacunku i otwartości na różnorodność poglądów, stylów życia i doświadczeń. Zobowiązujemy się do przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji, uprzedzeń i stereotypów, tworzenia środowiska pracy wolnego od mowy nienawiści, wykluczenia i nietolerancji, edukowania pracowników w zakresie empatii, komunikacji międzykulturowej i przeciwdziałania uprzedzeniom.

Spółka traktuje różnorodność jako wartość strategiczną, która wzmacnia innowacyjność i efektywność organizacji, zapewniamy równe szanse rozwoju zawodowego i awansu dla wszystkich pracowników.

2.4. Eliminacja pracy dzieci, pracy przymusowej oraz handlu ludźmi

Spółka nie toleruje zatrudniania osób niepełnoletnich w sposób naruszający obowiązujące przepisy prawa pracy oraz międzynarodowe standardy. W szczególności nie zatrudniamy dzieci poniżej minimalnego wieku określonego przez prawo krajowe i konwencje MOP.

Spółka stanowczo sprzeciwia się wszelkim formom pracy przymusowej, w tym pracy pod groźbą kary, ograniczenia wolności czy nadużycia zależności ekonomicznej, dlatego zapewniamy dobrowolność zatrudnienia i możliwość rozwiązania umowy zgodnie z przepisami prawa.

Spółka podejmuje działania mające na celu zapobieganie wykorzystywaniu ludzi w celach pracy przymusowej, wyzysku seksualnego czy innych form współczesnego niewolnictwa.

2.5. Ochrona przed wszelkimi formami przemocy

Spółka zobowiązuje się do zapewnienia środowiska pracy wolnego od wszelkich form przemocy fizycznej, psychicznej, seksualnej oraz molestowania, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa krajowego, unijnego i międzynarodowego.

Dla właściwego zrozumienia zasad stosowanych przez Spółkę w ramach ochrony przed wszelkimi formami przemocy, przyjmuje się następujące znaczenie użytych pojęć:

Molestowanie – każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Koniecznym warunkiem stwierdzenia molestowania jest brak zgody osoby molestowanej na zachowania przemocowe oraz sprzeciw wobec sprawcy.

Molestowanie seksualne – każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym, wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Koniecznym warunkiem stwierdzenia molestowania seksualnego jest brak zgody osoby molestowanej na zachowania przemocowe oraz sprzeciw wobec sprawcy.

Mobbing – działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników.

Mowa nienawiści – forma dyskryminacji bezpośredniej polegającej na rozpowszechnianiu wypowiedzi i przekazów werbalnych i niewerbalnych, które szerzą, propagują i usprawiedliwiają nienawiść do określonych jednostek lub grup, najczęściej wyróżnionych ze względu na takie cechy, jak:

- kolor skóry,
- pochodzenie etniczne,

- narodowość,
- płeć,
- tożsamość płciowa,
- orientacja psychoseksualna,
- wiek,
- światopogląd.

Praca przymusowa lub obowiązkowa - wszelka praca lub usługi wymagane od osoby fizycznej pod groźbą jakiegokolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie. Nie stanowi pracy przymusowej lub obowiązkowej wykonywanie obowiązków związanych ze służbą wojskową, wymaganych w wyniku skazania lub w sytuacjach siły wyższej lub też wykonywanych jako realizacja obowiązków obywatelskich – na podstawie i zgodnie z przepisami prawa.

Spółka oczekuje od Podmiotów Zobowiązanych a od pozostałych interesariuszy oczekuje analogicznej postawy, przestrzegania bezwzględnego zakazu dopuszczania się lub przyzwalania na jakiegokolwiek akty przemocy.

Spółka kategorycznie sprzeciwia się wykorzystywaniu pracy dzieci, niewolnictwu lub jakiegokolwiek innej formy pracy przymusowej lub obowiązkowej – we wszelkich jej postaciach, a także handlowi ludźmi.

Za szczególnie niebezpieczną w dobie Internetu i mass mediów formę przemocy Spółka uznaje mowę nienawiści, rozpowszechniania krzywdzących treści na portalach społecznościowych, nawoływania do nienawiści bądź przemocy, przez publiczne rozpowszechnianie informacji, tekstów, obraźliwych bądź upokarzających obrazów, materiałów na temat danych osób, po wzniecanie nastroju sprzyjającego zorganizowanej przemocy.

Stosowanie mowy nienawiści nie może być traktowane jako chroniona wolność przekonań i wyrażania opinii.

2.6. Przyjazne i uczciwe środowisko pracy

Spółka zobowiązuje się do tworzenia i utrzymywania środowiska pracy, które sprzyja wzajemnemu szacunkowi, współpracy, uczciwości oraz dobrostanowi pracowników. Działania te są zgodne z zasadami odpowiedzialnego biznesu, przepisami prawa oraz międzynarodowymi standardami. Tworzymy miejsca pracy, w których Pracownicy mogą skutecznie i efektywnie realizować swoje zadania, a dzięki odnoszonym sukcesom zyskiwać satysfakcję i motywację do dalszego rozwoju zawodowego i osobistego.

3. Odpowiedzialność kierownictwa

Zarząd i kadra kierownicza spółki ponoszą kluczową odpowiedzialność za wdrażanie, przestrzeganie i rozwój Polityki Poszanowania Praw Człowieka. Ich zaangażowanie stanowi fundament skutecznego zarządzania ryzykiem społecznym, budowania kultury etycznej oraz realizacji zobowiązań ESG.

Zakres odpowiedzialności

Zarząd:

- zatwierdza Politykę i zapewnia jej zgodność z regulacjami krajowymi, unijnymi i międzynarodowymi (np. Wytyczne ONZ, OECD, konwencje MOP),
- integruje zasady polityki z celami strategicznymi spółki,

Kadra kierownicza:

- wdraża politykę w codziennej działalności operacyjnej,
- zapewnia komunikację wewnętrzną dotyczącą praw człowieka,
- reaguje na zgłoszenia naruszeń i wspiera mechanizmy ochrony sygnalistów,
- promuje kulturę szacunku, równości i odpowiedzialności w zespołach.

Zobowiązania kierownictwa:

Przykład osobisty – liderzy organizacji są zobowiązani do modelowania zachowań zgodnych z zasadami polityki.

Odpowiedzialność za decyzje – każda decyzja biznesowa powinna uwzględniać wpływ na prawa człowieka.

Współpraca z interesariuszami – kierownictwo prowadzi dialog z pracownikami, partnerami i społecznościami lokalnymi w zakresie przestrzegania praw człowieka.

Ciągle doskonalenie – kierownictwo monitoruje zmiany regulacyjne i społeczne, aktualizując politykę oraz procedury.

4. Zgłaszanie podejrzenia naruszenia praw człowieka

Na osobach będących świadkami naruszenia prawa człowieka ciąży obowiązek bezzwłocznego zgłoszenia wszelkich podejrzeń naruszenia praw człowieka, zgodnie z zasadami wewnętrznej procedury zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następnych.

Żadne zgłoszenie podejrzenia naruszenia praw człowieka nie może zostać pozostawione bez rozpoznania a w razie potwierdzenia podejrzeń, bez adekwatnej reakcji.

Nikt, kto dokonał zgłoszenia naruszenia praw człowieka nie może doznać jakichkolwiek działań odwetowych, ani próby lub groźby zastosowania takich działań.

Warunkiem udzielenia ochrony zgłaszającemu, zgodnie z Procedurą wewnętrznego zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następnych, jest działanie zgłaszającego w dobrej wierze.

Jeśli zgłaszający działał w złej wierze, mając świadomość nieprawdziwości przekazanych informacji, ponosi odpowiedzialność za wyrządzoną swoim działaniem szkodę na zasadach ogólnych, wynikających z przepisów prawa cywilnego.

5. Konsekwencje nieprzestrzegania postanowień Polityki poszanowania praw człowieka

Nieprzestrzeganie zasad zawartych w Polityce Poszanowania Praw Człowieka może spowodować – w zależności od okoliczności – odmowę zawarcia umowy lub rozwiązanie umowy łączącej go ze Spółką, bez prawa do jakiegokolwiek formy odszkodowania na jego rzecz.

Każdorazowo, przed zastosowaniem sankcji wskazanej w ust. 1 powyżej, Spółka zawiaduje osobę nieprzestrzegającą zasad Polityki do złożenia wyjaśnień i usunięcia ze swojej działalności lub działalności podmiotów, za które osoba ta ponosi odpowiedzialność, zachowań stanowiących przedmiotowe naruszenie.

Naruszenie zasad Polityki przez pracownika, w szczególności członka kadry zarządzającej Spółki, może spowodować konsekwencje dyscyplinarne, do rozwiązania umowy o pracę lub kontraktu menedżerskiego w trybie natychmiastowym, bez wypowiedzenia, włącznie.

Osoby dopuszczające się aktów przemocy, dyskryminacji lub nierównego traktowania podlegają odpowiedzialności przewidzianej przez obowiązujące przepisy prawa, a w szczególności przepisy Kodeksu pracy, Kodeksu karnego oraz Kodeksu cywilnego.

W ocenie stopnia i charakteru naruszenia zasad Polityki Spółka zachowa bezstronność, rzetelność i zdrowy rozsądek, uwzględniając wszelkie okoliczności mające wpływ na ocenę danej sytuacji.

W przypadku potwierdzenia dokonania naruszenia praw człowieka podejmowane będą działania naprawcze mające na celu zmniejszenie ryzyka wystąpienia tego typu zdarzeń w przyszłości.

6. Postanowienia końcowe

Spółka wdraża systematyczne działania mające na celu ocenę skuteczności realizacji polityki poszanowania praw człowieka, zgodnie z najlepszymi praktykami oraz obowiązującymi regulacjami, poprzez mechanizmy wewnętrzne, takie jak:

Audyty wewnętrzne i zewnętrzne

Raportowanie ESG poprzez uwzględnianie wskaźników dotyczących praw człowieka w raportach niefinansowych.

Kanały zgłaszania naruszeń – dostępne dla pracowników i interesariuszy, z gwarancją anonimowości i ochrony sygnalistów.

Spółka zobowiązuje się do aktualizacji dokumentu w odpowiedzi na zmiany prawne i społeczne oraz publikacji wyników monitoringu w raportach ESG i komunikacji z interesariuszami.

Miejscem publikacji Polityki jest strona internetowa Spółki.

7. Podstawy prawne i standardy

Polityka opiera się na:

Konstytucji RP i Kodeksie pracy

Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka

Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka

Konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP)

Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych

Dziesięciu zasadach UN Global Compact