

Polityka poszanowania praw człowieka w InterPhone Service Sp. z o.o.

wydanie 1

Spis treści

Preambuła	1
1. Cel i zakres Polityki	2
2. Terminologia, definicje, informacje dodatkowe	2
3. Ogólne zasady Polityki poszanowania praw człowieka	3
4. Działania prospołeczne wspierające poszanowanie praw człowieka w Spółce	5
5. Polityka równości	6
6. Polityka ochrony różnorodności	8
7. Polityka antydyskryminacyjna	9
8. Polityka ochrony przed wszelakimi formami przemocy	10
9. Polityka ochrony wolności związkowej	12
10. Polityka ochrony bezpiecznego środowiska pracy	13
11. Zgłoszenia podejrzenia naruszenia praw człowieka	14
12. Konsekwencje nieprzestrzegania postanowień Polityki poszanowania praw człowieka	15
13. Postanowienia końcowe	15

Preambuła

Spółka promuje równość, ceni i dba o różnorodność oraz godność wszystkich w jej otoczeniu, nie tolerując żadnej formy nierównego traktowania, dyskryminacji bądź przemocy.

Podstawowe wartości etyczne Spółki związane z poszanowaniem praw człowieka wyrażają się w następującym manifeście:

Każdy człowiek ma prawo do szacunku, poszanowania jego godności osobistej, ochrony i prywatności życia osobistego oraz rodzinnego.

1. Cel i zakres Polityki

1. Celem Polityki poszanowania praw człowieka jest zapewnienie, że interesariusze Spółki:
 - 1.1. mają świadomość i zrozumienie kierowanych wobec nich oczekiwań i deklaracji,
 - 1.2. rozumieją jakie czyny stanowią naruszenie praw człowieka,
 - 1.3. wiedzą jakie są konsekwencje dopuszczania się czynów naruszających prawa człowieka,
 - 1.4. wiedzą jakie działania Spółka podejmuje aby zapobiec, wykryć i wyeliminować wszelkie zachowania stanowiące naruszenie praw człowieka,
 - 1.5. wiedzą jakie są możliwości zgłaszania podejrzeń popełnienia czynu stanowiącego naruszenie praw człowieka oraz jaka jest ochrona przysługująca osobom zgłaszającym,
 - 1.6. mają świadomość konsekwencji naruszenia zasad sformułowanych w Polityce poszanowania praw człowieka.
2. Niniejsza Polityka poszanowania praw człowieka obowiązuje w Spółce InterPhone Service sp. z o.o. oraz Podmioty Zobowiązane.
3. 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.

2. Terminologia, definicje, informacje dodatkowe

Dla właściwego zrozumienia sformułowań Polityki poszanowania praw człowieka przyjmuje się następujące znaczenie pojęć użytych w Polityce lub mające bezpośredni związek z działaniami Spółki, w zakresie ochrony praw człowieka:

1. Poszanowanie praw człowieka; ochrona praw człowieka – wszelkie działania mające na celu wyrażenie pełnej akceptacji dla respektowania praw człowieka w działalności biznesowej Spółki, w tym zapobieganie wszelkim zachowaniom naruszającym te prawa, wykrywanie popełnionych naruszeń oraz prowadzenie działań naprawczych usuwających skutki popełnionego naruszenia i zapobiegających możliwości powstania tych naruszeń w przyszłości,
2. Podmiot Zobowiązany, Zobowiązany – interesariusz Spółki, wobec którego Spółka ma prawo kierować żądania i nakładać obowiązki sformułowane w Polityce poszanowania praw człowieka. Interesariuszami takimi są:

- 2.1. pracownicy obecnie zatrudnieni,
 - 2.2. potencjalni pracownicy, tj. osoby na etapie rekrutacji,
 - 2.3. praktykanci, stażyści,
 - 2.4. wolontariusze działający na rzecz Spółki lub współpracujący w projektach realizowanych przez Spółkę,
 - 2.5. pełnomocnicy i przedstawiciele Spółki, obecni oraz potencjalni, tj. znajdujący się w toku procesu udzielania pełnomocnictwa lub powierzania przedstawicielstwa Spółki,
 - 2.6. współpracownicy oraz dostawcy wszelkich produktów lub usług, bez względu na rodzaj umowy łączącej ich ze Spółką,
 - 2.7. organizacje społeczne współpracujące ze Spółką,
 - 2.8. partnerzy biznesowi, tj. dystrybutorzy, pośrednicy reklamowi, instytucje naukowe, organizacje branżowe i izby handlowe, związki sportowe, partnerzy marketingowi, współpracujący ze Spółką,
 - 2.9. media tj. prasa, Internet, radio, telewizja, influencerzy, współpracujące ze Spółką lub na etapie nawiązywania współpracy.
3. Polityka poszanowania praw człowieka; Polityka – niniejsza Polityka poszanowania praw człowieka.
 4. Spółka – InterPhone Service sp. z o. o.
 5. System zapobiegający naruszeniom praw człowieka – Polityka poszanowania praw człowieka oraz kompleks regulacji wewnętrznych i rozwiązania organizacyjne, których celem jest, realizacja obowiązku poszanowania praw człowieka.
 6. Oficer Compliance ds. Poszanowania Praw Człowieka – podmiot wyznaczony przez zarząd Spółki do monitorowania zgodności z prawem treści Polityki oraz wykonywania wskazanych w Polityce obowiązków.
 7. Rzecznik Etyki – osoba pisemnie upoważniona przez Spółkę do przyjmowania informacji o naruszeniu prawa zgodnie z Procedurą wewnętrznego zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych.

3. Ogólne zasady Polityki poszanowania praw człowieka

1. Spółka ma świadomość swojej odpowiedzialności za poszanowanie praw człowieka, przez co rozumie obowiązek unikania ich naruszania oraz przeciwdziałania negatywnym skutkom wpływu działalności Spółki na poszanowanie praw człowieka, w razie przyczynienia się Spółki do ich naruszenia.
2. Odpowiedzialność ta odnosi się do powszechnie uznanych praw człowieka – zawartych w:

- 2.1. Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka, którą tworzą:
 - 2.1.1. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka,
 - 2.1.2. Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych,
 - 2.1.3. Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych,
 - 2.2. Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy,
 - 2.3. Wytycznych Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju dla przedsiębiorstw wielonarodowych,
 - 2.4. Wytycznych Organizacji Narodów Zjednoczonych dotyczących biznesu i praw człowieka.
3. 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.
4. W katalogu zasad Polityki poszanowania praw człowieka wyróżnia się kompleksy szczególnych zasad, które Spółka wyodrębniła jako **Politykę równości, Politykę ochrony różnorodności, Politykę antydyskryminacyjną, Politykę ochrony przed wszelkimi formami przemocy, Politykę ochrony wolności związkowych oraz Politykę ochrony bezpiecznego środowiska pracy.**
5. Spółka realizuje deklaracje sformułowane w Polityce poprzez:
 - 5.1. ustanowienie i przestrzeganie przez Spółkę – w tym jej zarząd i kadre zarządzającą - zasad dotyczących poszanowania praw człowieka,
 - 5.2. wspieranie działań Spółki na rzecz poszanowania praw człowieka poprzez podejmowanie inicjatyw prospołecznych,
 - 5.3. zapobieganie wszelkim naruszeniom praw człowieka poprzez działania profilaktyczne oraz wykrywanie i właściwą reakcję na stwierdzone nieprawidłowości. Równocześnie formuła Systemu zapobiegającego naruszeniom praw człowieka oraz prawidłowość jego funkcjonowania jest systematycznie weryfikowana i zgodnie z potrzebami modyfikowana,
 - 5.4. usuwanie skutków naruszeń praw człowieka,
 - 5.5. podejmowanie działań naprawczych, zapobiegających naruszeniom praw człowieka w przyszłości.
6. Spółka za szczególnie efektywną formę przeciwdziałania naruszeniom praw człowieka uważa działania proaktywne - profilaktyczne, głównie prowadzenie kampanii informacyjnej i szkoleniowej, budującej pożądany poziom świadomości co do wymogów prawa i Spółki w zakresie poszanowania praw człowieka oraz

monitorowanie stosunków społecznych panujących w Spółce i - w możliwym zakresie - w jej otoczeniu.

7. Spółka uznając prymat działań proaktywnych wobec działań reaktywnych ma też na względzie pozytywny ich efekt w postaci kształtowania postaw wzajemnej życzliwości i zrozumienia, która sama w sobie jest wielokrotnie skutecznym narzędziem powstrzymywania negatywnych zachowań, naruszających prawa człowieka.
8. Za planowanie i realizację szkoleń o tematyce związanej z obowiązkiem poszanowania praw człowieka odpowiedzialny jest Officer Compliance ds. Poszanowania Praw Człowieka. Realizacja obowiązku szkoleniowego podlega corocznemu raportowaniu.
9. Za rozstrzyganie wątpliwości związanych ze stosowaniem Polityki odpowiada Officer Compliance ds. Poszanowania Praw Człowieka, a w przypadkach wskazanych w Procedurze wewnętrznego zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następnych, Rzecznik Etyki.
10. Wykrywanie naruszeń praw człowieka jest wspierane przez stworzenie możliwości dokonywania zgłoszeń wszelkich podejrzeń co do zaistnienia tego rodzaju nieprawidłowości, przez wszystkich interesariuszy, na podstawie Procedury wewnętrznego zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następnych.
11. Sposób prowadzenia postępowania wyjaśniającego oraz reakcja na stwierdzone przypadki naruszenia praw człowieka zakłada równość wszystkich względem ustalonych zasad, niezależnie od zajmowanego stanowiska.
12. Reakcja na stwierdzone przypadki naruszenia praw człowieka musi być adekwatna do rodzaju popełnionego naruszenia, wysokości szkody wyrządzonej działaniem sprawcy, współpracy sprawcy w celu usunięcia wszelkich negatywnych skutków jego działania.

4. Działania prospołeczne wspierające poszanowanie praw człowieka w Spółce

1. Intencją Spółki jest wzmacnianie efektów jej działań na rzecz poszanowania praw człowieka poprzez zaangażowanie Spółki w prospołeczną aktywność charytatywną.
2. Spółka angażuje się w szereg prospołecznych inicjatyw w dziedzinie: ochrony środowiska naturalnego, bezpieczeństwa, promocji sportu i aktywności fizycznej, edukacji, zwłaszcza ekologicznej i w zakresie zdrowego stylu życia oraz pomocy dzieciom.

3. Przykładem konsekwentnie i na szeroką skalę prowadzonych działań prospołecznych są:

3.1. zaangażowanie w liczne inicjatywy mające na celu ochronę życia i zdrowia dzieci oraz wsparcie dla potrzebujących i zagrożonych wykluczeniem (społecznym lub ekonomicznym) we współpracy z organizacjami pożytku publicznego, przede wszystkim z Fundacją Polsat,

3.2. zaangażowanie w akcje promujące bezpieczeństwo,

3.3. działania wspierające i promujące polski sport,

3.4. konsekwentne zaangażowanie w promocję sportu i zdrowego stylu życia.

4. Spółka szczerzy się intensywnym zaangażowaniem jej pracowników w działania o charakterze wolontariatu: pracownicy, zorganizowani w grupie Wolontariat, każdego roku organizują bądź uczestniczą w cyklicznych, charytatywnych przedsięwzięciach, takich jak zbiórki krwi i inne projekty ukierunkowane na wsparcie osób potrzebujących.

5. Polityka równości

1. Spółka oczekuje od Podmiotów Zobowiązanych, wykluczenia z ich działań jakiegokolwiek nierównego traktowania, przez co rozumie nieuzasadnione, odmienne traktowanie osób znajdujących się w podobnej sytuacji faktycznej i prawnej.

2. Spółka przestrzega zasady równości, czyniąc nieustanne starania aby umożliwić wszystkim osobom – bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę lub pochodzenie etniczne, wyznawaną religię bądź światopogląd lub orientację seksualną – sprawiedliwe traktowanie i pełne uczestnictwo we wszystkich dziedzinach aktywności Spółki, na jednakowych zasadach.

3. W szczególności Spółka respektuje zasadę, iż każdy ma prawo do równego traktowania podczas poszukiwania pracy oraz – po jej podjęciu – przy podejmowaniu przez przełożonych decyzji dotyczących awansu, wynagrodzenia i godzin pracy.

4. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie sytuacji pracownika poprzez, między innymi:

4.1. odmowę nawiązania stosunku pracy,

4.2. niekorzystne ukształtowanie warunków zatrudnienia, w tym wynagrodzenia za pracę bądź przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,

4.3. pominięcie przy awansowaniu,

4.4. pominięcie przy kwalifikowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,

4.5. rozwiązywanie stosunku pracy,

chyba że zróżnicowanie to uzasadnione jest obiektywnymi powodami.

5. Spółka stosuje zasadę jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, tj. pracę, której wykonywanie wymaga porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych odpowiednimi dokumentami lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.
6. Nie jest naruszeniem prawa do jednakowego wynagrodzenia uzależnienie wysokości wynagrodzenia od sposobu wykonania pracy, tym samym wynagrodzenie może być zależne od staranności, terminowości i nakładu pracy.
7. Spółka stosuje politykę równości szans kobiet i mężczyzn, uwzględniając perspektywę płci w głównym nurcie wszystkich procesów biznesowych, w tym:
 - 7.1. w dostępie do zatrudnienia,
 - 7.2. w rozwoju kariery,
 - 7.3. w zwalczaniu stereotypów związanych z płcią na rynku pracy,
 - 7.4. w godzeniu życia zawodowego z prywatnym,
 - 7.5. w promowaniu równego wynagrodzenia za jednakową pracę.
8. Nie jest naruszeniem zasady równości odmienne traktowanie, jeżeli jest działaniem zamierzonym, zmierzającym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, takich jak:
 - 8.1. ochrona rodzicielstwa lub wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych,
 - 8.2. stosowanie kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
 - 8.3. czasowe wyrównywanie szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych ze względu na jedną lub kilka przyczyn prawnie chronionych poprzez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności.
9. Nie jest także naruszeniem zasady równości odmowa zatrudnienia z jednej lub kilku przyczyn prawnie chronionych, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna ta lub przyczyny są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym zatrudnianemu.
10. Różnicowanie sytuacji pracownika ze względu na kryterium dyskryminacyjne, w tym z powodu płci, narodowości, pochodzenia etnicznego, wieku, wyznania, światopoglądu, koloru skóry, tożsamości płciowej lub orientacji psychoseksualnej nie jest nierównym traktowaniem lecz dyskryminacją.
11. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania. Ta zasada dotyczy również pracownika, który udzielił w jakiejkolwiek formie wsparcia innemu pracownikowi w tym zakresie.

6. Polityka ochrony różnorodności

1. Spółka oczekuje od Podmiotów Zobowiązanych stosowania w swoim działaniu zasad chroniących różnorodność i pozytywne nastawienie do działań podejmowanych przez Spółkę w budowaniu ceniącego różnorodność środowiska pracy.
2. Spółka promuje ideę różnorodności poprzez kształtowanie świadomości, iż różnorodność to nie tylko różnice płci czy orientacji seksualnej. Istotnym aspektem różnorodności są różnice w osobowości i wieku, różnice narodowości, pochodzenia etnicznego, światopoglądu, wyznania religijnego, miejsca zamieszkania lub różnice w doświadczeniu zawodowym oraz wszelkie inne, które wpływają na to, że każdy człowiek jest inny od pozostałych.
3. Każdy wspomniany aspekt różnorodności może stanowić wartość poszczególnych osób, grup, społeczności i organizacji. Celem Polityki ochrony różnorodności jest kształtowanie świadomości pozytywnego wpływu różnorodności na wszelkie relacje społeczne i włączenie różnorodności do zasobu wartości chronionych przez naszą organizację.
4. Ochrona różnorodności w rozumieniu niniejszej Polityki oznacza rozwijanie strategii oraz działanie, w klimacie poszanowania różnic pomiędzy poszczególnymi osobami. W ten sposób Spółka tworzy środowisko pracy, w którym każda zatrudniona osoba czuje się szanowana i doceniana, co pozwala jej wykorzystywać w pełni swój potencjał, przyczyniając się do sukcesu w osiąganiu celów Spółki.
5. W opinii Spółki wspieranie różnorodności:
 - 5.1. maksymalizuje szanse zatrudniania najzdolniejszych jednostek z różnych środowisk,
 - 5.2. minimalizuje ryzyko utraty wartościowych pracowników z tych środowisk,
 - 5.3. umożliwia budowanie korporacyjnej kultury otwartości, tolerancji i pracy zespołowej,
 - 5.4. ułatwia dotarcie z produktami i usługami świadczonymi przez Spółkę do zróżnicowanych grup odbiorców.
6. Dotychczasowa praktyka utwierdza Spółkę w przekonaniu, że wspieranie różnorodności wpływa na osiąganie przewagi konkurencyjnej, a stałe konfrontowanie różnych umiejętności, doświadczeń, stylów pracy oraz wymiana poglądów i opinii, umożliwia osiąganie lepszych wyników w lepszej atmosferze pracy.
7. Budowanie kultury różnorodności oznacza dążenie Spółki do:
 - 7.1. rozpoznania i eliminacji wszelkich naruszających zasadę ochrony różnorodności stereotypów, zwłaszcza w polityce rekrutacyjnej Spółki,
 - 7.2. stosowania na wszystkich poziomach organizacji polityki otwartości wobec wszystkich osób, pozbawionej uprzedzeń i stereotypów,

- 7.3. różnicowania w obsadzaniu stanowisk, na wszystkich szczeblach organizacji,
- 7.4. stosowania komunikacji, zarówno wewnętrznej jak i zewnętrznej, podkreślającej, że różnorodność jest w firmie ceniona i że każdy może znaleźć tutaj swoje miejsce,
- 7.5. umożliwienia swobodnej komunikacji pomiędzy wszystkimi zatrudnionymi, w sposób umożliwiający pokonanie barier językowych i ograniczeń jak np. deficyt słuchu, wzroku - wsparte stałą analizą potrzeb w tym zakresie,
- 7.6. usuwania fizycznych barier ograniczających swobodny dostęp do stanowisk pracy osobom o ograniczonej sprawności ruchowej, w miarę istniejących możliwości dostosowanie pomieszczeń do potrzeb osób pochodzących z różnych kultur - wsparte stałą analizą potrzeb w tym zakresie,
- 7.7. rozwijania wrażliwości kulturowej, zachęcania do wzajemnych kontaktów w miejscu pracy i poza nim, dla zrozumienia i docenienia różnic pomiędzy poszczególnymi osobami,
- 7.8. rozpowszechniania polityki tolerancji dla wszelkich form różnorodności,
- 7.9. wprowadzenia do procesów rekrutacji zasad wspierających budowę środowiska wspierającego różnorodność poprzez np. popieranie aktywnych działań mających na celu zatrudnienie niedostatecznie reprezentowanych grup lub mniejszości, wprowadzenie do zespołu rekrutującego przedstawicieli zróżnicowanych grup lub mniejszości,
- 7.10. umożliwienie celebrowania dni lub wydarzeń szczególnie związanych z daną grupą lub religią, z zachowaniem taktu w podejściu do kwestii religii, a zwłaszcza sposobów jej praktykowania czy celebrowania świąt religijnych,
- 7.11. wdrażania zasad dotyczących ochrony różnorodności poprzez mocne zaangażowanie w sprawy związane z różnorodnością zarządu i kadry kierowniczej Spółki.

7. Polityka antydyskryminacyjna

- 1. Dla właściwego zrozumienia zasad stosowanych przez Spółkę w ramach Polityki antydyskryminacyjnej przyjmuje się następujące znaczenie użytych pojęć:
 - 1.1. Dyskryminacja - odmienne traktowanie różnych osób fizycznych, które znajdują się w podobnej sytuacji, z powodu zaistnienia przyczyny (kryterium) dyskryminacji, takiego jak ich płeć, narodowość, pochodzenie etniczne, wyznanie, światopogląd, kolor skóry, tożsamość płciowa, orientacja psychoseksualna.
 - 1.2. Dyskryminacja bezpośrednia – typ dyskryminacji, w którym dana osoba fizyczna, ze względu na jedną lub kilka cech, jest traktowana mniej przychylnie, niż byłaby traktowana inna osoba, nie wykazująca tych cech, w porównywalnej sytuacji.
 - 1.3. Dyskryminacja pośrednia – typ dyskryminacji, w którym pozornie neutralne warunki, kryteria lub zasady postępowania stosowane są na równi wobec wszystkich, lecz w sposób szczególny dotyczą konkretną grupę społeczną.
 - 1.4. Nakłanianie do dyskryminacji – wyraźna zachęta do traktowania konkretnych osób, w sposób mniej korzystny ze względu na jedną z cech chronionych.

2. Wymienione w Polityce kryteria dyskryminacji nie stanowią katalogu zamkniętego. Kryterium dyskryminacji mogą być wszelkie przyczyny rzeczywiste i konkretne oraz istotne ze społecznego punktu widzenia.
3. Spółka wyklucza dopuszczalność wszelkich form dyskryminacji, zarówno dyskryminacji bezpośredniej jak i dyskryminacji pośredniej.
4. Nakłanianie do stosowania jakiejkolwiek formy dyskryminacji Spółka traktuje na równi ze stosowaniem dyskryminacji.
5. Spółka oczekuje od Podmiotów Zobowiązanych a od pozostałych interesariuszy oczekuje analogicznej postawy, przestrzegania bezwzględnego zakazu dopuszczania się lub przyzwalania na jakiekolwiek zachowania stanowiące dyskryminację.
6. Z uwagi na fakt, iż dyskryminacja jest formą nieuzasadnionej i nieobiektywnej marginalizacji określonych grup społecznych, opartej na negatywnych stereotypach, za szczególnie istotne Spółka uznaje kształtowanie środowiska pracy jako pozbawionego uprzedzeń i stereotypów, w którym sytuacja zatrudnionych wynika z efektywności ich pracy, kompetencji, doświadczenia zawodowego, wykształcenia i innych, wyłącznie obiektywnych przesłanek.
7. Nie uznaje się za dyskryminację ustanowienia kryterium lub zasad postępowania tworzących różnice w sytuacji poszczególnych osób, jeśli działanie to jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.
8. Dla właściwej oceny wszelkich negatywnych zachowań Spółka wskazuje, iż jakiekolwiek różnicowanie sytuacji pracownika ze względu na kryterium dyskryminacyjne, nie jest nierównym traktowaniem lecz dyskryminacją. Tej szerokiej interpretacji towarzyszy oczekiwanie, iż roszczenia pracowników w tym zakresie będą opierać się na uzasadnionej, wyważonej i obiektywnej przyczynie oraz obiektywnie ją uprawdopodobniać.

8. Polityka ochrony przed wszelakimi formami przemocy

1. Dla właściwego zrozumienia zasad stosowanych przez Spółkę w ramach polityki ochrony przed wszelkimi formami przemocy, przyjmuje się następujące znaczenie użytych pojęć:
 - 1.1. 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.
 - 1.2. 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.

- 1.3. Mobbing – działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii 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.
 - 1.4. 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:
 - 1.4.1. kolor skóry,
 - 1.4.2. pochodzenie etniczne,
 - 1.4.3. narodowość,
 - 1.4.4. płeć,
 - 1.4.5. tożsamość płciowa,
 - 1.4.6. orientacja psychoseksualna,
 - 1.4.7. wiek,
 - 1.4.8. światopogląd.
 - 1.5. Praca przymusowa lub obowiązkowa - wszelka praca lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiejkolwiek 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.
2. Spółka oczekuje od Podmiotów Zobowiązanych a od pozostałych interesariuszy oczekuje analogicznej postawy, przestrzegania bezwzględnego zakazu dopuszczania się lub przyzwalania na jakiekolwiek akty przemocy.
 3. Spółka kategorycznie sprzeciwia się wykorzystywaniu pracy dzieci, pracy niewolniczej lub jakiejkolwiek innej formy pracy przymusowej lub obowiązkowej – we wszelkich jej postaciach a także handlowi ludźmi.
 4. Za szczególnie niebezpieczną w dobie Internetu i mass mediów formę przemocy Spółka uznaje mowę nienawiści, rozpowszechnianie 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.

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

9. Polityka ochrony wolności związkowej

1. Wolą Spółki jest poszanowanie wszystkich wolności związkowych to jest zarówno wolności zrzeszania się w związki zawodowe jak i prawa do rokowań i układów zbiorowych oraz prawa do sporów zbiorowych – w granicach przewidzianych prawem krajowym i umowami międzynarodowymi.
2. Organizacje pracowników mają prawo opracowywania swych statutów i regulaminów wewnętrznych, swobodnego wybierania swych przedstawicieli, powoływania swego zarządu, działalności oraz układania swego programu działania.
3. Akceptacja Spółki dla prawa do zrzeszania się w związki zawodowe wynika nie tylko z poszanowania prawa, chroniącego wolność do zrzeszania się w związkach zawodowych, ale także ze zrozumienia, iż tego rodzaju przynależność i działalność jest przejawem indywidualności człowieka, przyczynia się do jego samorealizacji oraz ekspresji poczucia wolności i niezależności.
4. Jako przejaw wolności związkowych Spółka szanuje także swobodę występowania ze związku zawodowego oraz swobodę nieprzystępowania do tych organizacji (tzw. negatywny aspekt wolności zrzeszania się).
5. Spółka respektuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych nie tylko pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, ale wszystkich świadczących pracę na rzecz Spółki, w tym zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Prawo to przysługuje także obcokrajowcom świadczącym pracę na rzecz Spółki.
6. Jako naturalną konsekwencję prawa do zrzeszania się w związkach zawodowych Spółka traktuje i respektuje prawo związków do obrony interesów osób wykonujących pracę zarobkową za pomocą akcji związkowych, przede wszystkim konsultacji, negocjacji, zawierania układów zbiorowych.
7. Spółka respektuje prawo związków zawodowych do zbiorowego działania w przypadku konfliktu interesów, włączając w to prawo do strajku, z zastrzeżeniem zobowiązań, jakie mogłyby wynikać z wcześniej zawartych układów zbiorowych pracy oraz przepisów prawa regulujących realizację prawa związków zawodowych do strajków.
8. Spółka wyklucza stosowanie jakichkolwiek praktyk dyskryminacyjnych, związanych z prawem zrzeszania się w związkach zawodowych, takich jak:

- 8.1. uzależnienie zatrudnienia pracownika od warunku, że nie przystąpi on do związku zawodowego lub przestanie należeć do związku zawodowego,
 - 8.2. zwolnienie pracownika lub inne negatywne działania wobec pracownika z powodu jego przynależności do związku zawodowego lub udział w działalności związkowej poza godzinami pracy lub za zgodą pracodawcy, podczas godzin pracy.
9. Spółka powstrzyma się od jakiejkolwiek ingerencji w tworzenie, funkcjonowanie bądź zarządzanie związkiem zawodowym, w tym od finansowania związku zawodowego w celu przejęcia nad nim kontroli lub w tym celu przystąpienia do niego osób pozostających w dyspozycji Spółki.

10. Polityka ochrony bezpiecznego środowiska pracy

1. Spółka traktuje dbałość o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników jako jeden ze swoich podstawowych obowiązków i przejaw poszanowania praw człowieka.
2. Działania Spółki w zakresie ochrony bezpiecznego środowiska pracy i dbałości o zdrowie pracowników koncentrują się na stałym doskonaleniu pracy służby BHP oraz rozwijaniu programu benefitów.
3. Zadaniem służby BHP jest:
 - 3.1. rozpoznanie i ocena stanu zagrożeń, które wpływają na bezpieczeństwo pracy,
 - 3.2. weryfikowanie przestrzegania przepisów i zasad BHP.
4. Istotnym elementem systemu ochrony bezpieczeństwa środowiska pracy jest działalność Komisji BHP, tworzonej w równej liczbie z przedstawicieli Spółki i pracowników.
5. Do zakresu aktywności Komisji BHP należy:
 - 5.1. dokonywanie przeglądu warunków pracy,
 - 5.2. okresowa ocena stanu bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - 5.3. opiniowanie podejmowanych przez Spółkę środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym,
 - 5.4. formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy,
 - 5.5. współdziałanie ze Spółką w realizacji jej obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.
6. Wszyscy pracownicy kierowani są na szkolenia w zakresie BHP zgodnie z przepisami i w oparciu o opracowane programy szkoleń a do wykonywania pracy dopuszczani są pracownicy, u których w wyniku przeprowadzonych profilaktycznych badań lekarskich stwierdzono brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania określonych zadań.

7. Na stanowiska pracy, na których wymagane jest posiadanie dodatkowych kwalifikacji kierowani są wyłącznie pracownicy po odbyciu specjalistycznych szkoleń (np. w zakresie bezpiecznej pracy na wysokości, bezpiecznej pracy w zakresie pól elektromagnetycznych, uzyskania kwalifikacji obsługi wózków widłowych z napędem silnikowym i kwalifikacji elektrycznych (SEP) do 1 kV, itp.). Pracownikom przydziela się odzież roboczą i środki ochrony indywidualnej, zgodnie z przyjętą tabelą norm.
8. Spółka oferuje szereg benefitów, ułatwiających dostęp do opieki medycznej oraz stanowiących wsparcie w osiągnięciu tzw. work-life balance, tj. równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym, takich jak:
 - 8.1. abonamentowa opieka medyczna,
 - 8.2. program sportowo-rekreacyjny umożliwiający dostęp do obiektów sportowych na terenie całego kraju,
 - 8.3. unikatowa oferta ubezpieczenia grupowego przygotowana przez jednego z największych ubezpieczycieli na polskim rynku.
9. Wszystkie informacje i regulacje wewnętrzne, dotyczące bezpieczeństwa środowiska pracy oraz możliwości korzystania z benefitów są dostępne na wewnętrznym portalu informacyjnym oraz w wersji papierowej u osób zajmujących się sprawami personalnymi.

11. Zgłoszenia podejrzenia naruszenia praw człowieka

1. Na Podmiotach Zobowiązanych ciąży obowiązek bezzwłocznego zgłoszenia wszelkich podejrzeń naruszenia praw człowieka, zgodnie z zasadami Procedury wewnętrznego zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych.
2. Zgłoszenia mogą dokonać także inne podmioty posiadające wiedzę o naruszeniu przez Podmioty Zobowiązane praw człowieka.
3. Żadne zgłoszenie podejrzenia naruszenia praw człowieka nie może zostać pozostawione bez rozpoznania a w razie potwierdzenia podejrzeń, bez adekwatnej reakcji.
4. Nikt, kto dokonał zgłoszenia naruszenia praw człowieka nie może doznać jakichkolwiek działań odwetowych, ani próby lub groźby zastosowania takich działań.
5. Warunkiem udzielenia ochrony zgłaszającemu, zgodnie z Procedurą wewnętrznego zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych, jest działanie zgłaszającego w dobrej wierze.
6. 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.

12. Konsekwencje nieprzestrzegania postanowień Polityki poszanowania praw człowieka

1. Nieprzestrzeganie zasad zawartych w Polityce Poszanowania Praw Człowieka przez Podmiot Zobowiązany 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.
2. Każdorazowo, przed zastosowaniem sankcji wskazanej w ust. 1 powyżej, Spółka zawiadamia Podmiot Zobowiązany nieprzestrzegający zasad Polityki do złożenia wyjaśnień i usunięcia ze swojej działalności lub działalności podmiotów, za które Zobowiązany ponosi odpowiedzialność, zachowań stanowiących przedmiotowe naruszenie.
3. 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.
4. Podmioty Zobowiązane 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.
5. W ocenie stopnia i charakteru naruszenia zasad Polityki Spółka zachowa bezstronność, rzetelność i zdrowy rozsądek, uwzględniając wszelkie okoliczności mające wpływ na ocenę danej sytuacji.
6. W przypadku potwierdzenia dokonania naruszenia praw człowieka podejmowane będą działania naprawcze mające na celu zmniejszenie ryzyka wystąpienia tego typu zdarzeń w przyszłości.

13. Postanowienia końcowe

1. Stosowanie się do zasad Polityki nie zwalnia z obowiązku przestrzegania przepisów prawa.
2. Miejscem publikacji Polityki jest strona <https://www.interphone.com.pl/materialy-do-pobrania>, wewnętrzny portal informacyjny oraz dostępność dokumentu w wersji papierowej w Dziale Obsługi Zarządu i Spraw Administracyjnych Spółki, u osób zajmujących się sprawami personalnymi oraz na tablicach ogłoszeń.
3. Odpowiedzialnym za zachowanie zgodności Polityki z przepisami prawa oraz jej publikację jest Officer Compliance ds. Poszanowania Praw Człowieka.

Załącznik nr 1 do Uchwały Zarządu nr 3/13/07/2026 z dnia 13.07.2026r.

4. Polityka powinna być poddawana przeglądowi co najmniej raz na dwa lata i aktualizowana w oparciu o wyniki przeglądu i wymagania Spółki.