



POLITYKA PRAW CZŁOWIEKA I PRAW PRACOWNICZYCH

Spółki Akcyjnej ODLEWNIE POLSKIE

1. Cel i przeznaczenie Polityki

Celem niniejszej Polityki jest określenie zasad, działań i zachowań związanych z prawami człowieka i prawami pracowniczymi w Spółce, w tym w łańcuchu wartości oraz w relacjach z interesariuszami.

2. Zakres stosowania

2.1. Niniejsza Polityka znajduje zastosowanie wobec wszystkich pracowników oraz podmiotów w niższym i wyższym szczeblu łańcucha wartości.

2.2. Zapewnienie przestrzegania postanowień Polityki będzie regularnie monitorowane, a wszelkie niezbędne działania naprawcze podlegać będą niezwłocznemu wdrożeniu.

3. Pojęcia i skróty

Ilekcroć w niniejszym dokumencie mowa o:

3.1. „Spółce” – rozumie się przez to Spółkę Akcyjną ODLEWNIE POLSKIE z siedzibą w Starachowicach ul. inż. Władysława Rogowskiego 22, wpisaną do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego, prowadzonego przez Sąd Rejonowy w Kielcach, X Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, pod nr KRS: 000024126, postępującą się NIP: 6640005475, o kapitale zakładowym w wysokości 30 164 431,50 zł, opłaconym w całości, będąca, w odniesieniu do osób zatrudnionych przez Spółkę na podstawie umowy o pracę, Pracodawcą oraz podmiotów w niższym i wyższym szczeblu łańcucha wartości.

3.2. „Pracowniku” – rozumie się przez to osobę świadcząca pracę na rzecz Spółki na podstawie umowy o pracę.

3.3. „Polityce” – rozumie się przez to „Politykę praw człowieka i praw pracowniczych Spółki Akcyjnej ODLEWNIE POLSKIE”.

4. Opis postępowania/treść dokumentu

4.1. Podstawy prawne

4.1.1. Spółka prowadzi działalność z poszanowaniem praw i godności wszystkich ludzi, przestrzegając obowiązujących przepisów prawa.

4.1.2. Spółka zobowiązuje się przestrzegać postanowień:

- 1) Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka;
- 2) Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczących podstawowych zasad i praw w miejscu pracy;
- 3) wytycznych OECD dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych;
- 4) wytycznych ONZ dotyczących Biznesu i Praw Człowieka;
- 5) zasad UN Global Compact.

4.2. Zasady ogólne

Jako Spółka uznajemy Politykę Praw Człowieka i Praw Pracowniczych jako element procesu należytej staranności, którego celem jest ochrona praw człowieka oraz praw pracowniczych oraz minimalizowanie potencjalnego i rzeczywistego negatywnego wpływu na prawa człowieka i prawa pracownicze, aktywne przeciwdziałanie potencjalnym naruszeniom oraz podejmowanie działań naprawczych w przypadku naruszenia postanowień niniejszej Polityki. Jako Spółka rozumiemy, że nasz negatywny wpływ na prawa człowieka i prawa pracownicze może wynikać nie tylko z naszej bezpośredniej działalności, ale także z relacji biznesowych, które nawiązujemy. Zobowiązujemy się do podjęcia odpowiednich działań naprawczych, jeśli działania Spółki naruszają prawa człowieka i prawa pracownicze określone w Polityce. Przez niniejszą Politykę Spółka zarządza ryzykiem lub szansami związanymi z wystąpieniem pozytywnego lub negatywnego wpływu w obszarze praw człowieka i praw pracowniczych.

4.2.1. Zakaz dyskryminacji

Nie akceptujemy i nie tolerujemy żadnych form dyskryminacji pracowników ze względu na ich rasę, kolor skóry, płeć, język, którym się posługują, wyznanie, przekonania polityczne, światopogląd, przynależność do związków zawodowych, orientację seksualną, stan zdrowia, wiek, niepełnosprawność lub jakiegokolwiek inne cechy. Wszystkie decyzje związane ze stosunkiem pracy od zatrudnienia, przez awanse, szkolenia aż do rozwiązania stosunku pracy lub przejścia na emeryturę, opierają się wyłącznie na obiektywnych kryteriach – kwalifikacji, umiejętności, doświadczenia, spełnienia wymagań związanych z konkretnym stanowiskiem oraz osiągniętych wynikach.

4.2.2. Zatrudnianie dzieci i nieletnich

Nie tolerujemy i nie dopuszczamy do zatrudniania dzieci poniżej 15 roku życia, stosownie do obowiązujących przepisów. W Spółce nie zatrudniamy osób poniżej 18 roku życia do wykonywania prac niebezpiecznych, zagrażających zdrowiu, bezpieczeństwu lub moralności.

4.2.3. Wolność zrzeszania się i rokowania zbiorowe

Szanujemy i przestrzegamy prawa naszych pracowników do tworzenia lub wstępowania (lub też nie) do związków zawodowych lub innych organizacji przez nich wybranych oraz rokowań zbiorowych dotyczących ich wspólnych interesów, bez obawy represji, zastraszania, nękania

albo rozwiązania stosunku pracy. W ważnych dla pracowników sprawach, staramy się prowadzić konstruktywne rozmowy w dobrej wierze z przedstawicielami prawnie ukonstytuowanych partnerów społecznych.

4.2.4. Polityka praw człowieka i praw pracowniczych

1) GODZINY PRACY, ŚWIADCZENIA I WYNAGRODZENIA - Przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów prawa i norm dotyczących wynagrodzeń, czasu pracy, nadgodzin i świadczeń dodatkowych. Pracownicy, pracują zgodnie z obowiązującymi normami czasu pracy. Wynagrodzenie za nadgodziny jest wypłacane w sposób regularny. Pracownicy mają prawo do przynajmniej jednego dnia wolnego od pracy w tygodniu oraz prawo do odpowiednich przerw w czasie pracy, a także do wystarczającego i zgodnego z obowiązującym prawem wypoczynku między zmianami. Spółka stara się wpływać na ciągły rozwój umiejętności i zdolności pracowników oraz zapewnienia im możliwości rozwoju kariery zawodowej, m.in. przez regularne szkolenia, kursy, dofinansowanie do studiów.

2) URLOPY I ZWOLNIENIA – Respektujemy korzystanie z prawa do zwolnienia chorobowego oraz urlopu wypoczynkowego, urlopu wychowawczego, przeznaczonego na opiekę nad nowonarodzonymi dziećmi własnymi lub przysposobionymi oraz innych zwolnień od pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Osoby korzystające z tego rodzaju urlopów wychowawczych nie są zagrożone zwolnieniem z pracy, umożliwia im się powrót na ich stanowisko pracy przy zachowaniu niezmiennych zasad wynagradzania i świadczeń.

3) PRACA PRZYMUSOWA - Nie dopuszczamy pracy przymusowej w jakiegokolwiek formie, w tym pracy niewolniczej, pracy półniewolniczej lub związanej z handlem ludźmi. Pracownicy mają prawo do opuszczenia miejsca pracy po zakończeniu swojej zmiany.

4) NĘKANIE, PRZEŚLADOWANIE I MOLESTOWANIE - Nie tolerujemy i chronimy pracowników przed każdym aktem wykorzystywania i nękania o charakterze fizycznym, werbalnym, seksualnym lub psychologicznym, znęcaniem się, poniżaniem lub groźbami w miejscu pracy, zarówno ze strony współpracowników, jak i przełożonych.

5) UMOWY O PRACĘ - Spółka zawiera z wszystkimi Pracownikami pisemną, zrozumiałą i prawnie wiążącą umowę o pracę, stosownie do obowiązujących przepisów prawa.

6) WSPÓŁPRACA Z PARTNERAMI/DOSTAWCAMI – Dążymy do współpracy z podmiotami w niższym i wyższym szczeblu łańcucha wartości, którzy dzielą nasze zobowiązania w obszarze bezpieczeństwa, etyki i zgodności z przepisami. Zawieramy z nimi umowy, które wymagają od nich respektowania praw człowieka i praw pracowniczych – zgodnie ze zobowiązaniami określonymi w niniejszej Polityce. Deklarujemy, że przestrzeganie praw człowieka i pracownika przez inne podmioty jest istotnym czynnikiem uwzględnianym przy nawiązywaniu współpracy.

7) BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY - Naszą największą wartością jest bezpieczeństwo i zdrowie naszych pracowników. Spółka dba i zapewnia bezpieczne miejsca pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, wprowadzając wewnętrzne regulacje i wymagania w tym zakresie, w celu minimalizowania ryzyka wypadków, urazów i innego rodzaju zagrożeń dla zdrowia. Wspólnie z pracownikami staramy się dbać o nasze środowisko i miejsce pracy i stale je ulepszać w obszarze zdrowia i bezpieczeństwa, identyfikując ewentualne zagrożenia.

4.3. Zgłoszenie naruszeń

Spółka posiada mechanizmy umożliwiające składanie zgłoszeń dotyczących wszelkiego rodzaju naruszeń, jak również zapewnienie skutecznych środków naprawczych w przypadku wystąpienia sytuacji naruszeń praw człowieka i pracownika.

Zgodnie z niniejszą Polityką i wymaganiami naszego Kodeksu Etyki mechanizmy składania skarg obejmują zgłaszanie i rejestrowanie skarg, w tym w odniesieniu do praw człowieka i pracownika oraz działań podjętych w celu ich rozpatrzenia. Zgłoszenia naruszeń praw człowieka i praw pracowniczych mogą być dokonywane poprzez utworzone przez Spółkę kanały zgłaszania nieprawidłowości, które zapewniają ochronę zgłaszającego oraz ochronę poufności osoby, której dotyczy zgłoszenie. Proces składania skarg i naruszeń reguluje „Procedura zgłoszeń wewnętrznych w Spółce Akcyjnej ODLEWNIE POLSKIE” ustalona Uchwałą Zarządu Nr 61/2024 z 18 września 2024 roku.

4.4. Postanowienia końcowe

Niniejsza Polityka wymaga przeglądu nie rzadziej niż raz na 4 lata, jednak w przypadku braku przesłanek do jej aktualizacji, treść dokumentu pozostanie bez zmian.

Polityka przyjęta przez Zarząd Spółki 29.01.2026 r. i zatwierdzona przez Radę Nadzorczą 4.03.2026 r.