



# KARTA POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

Dla NEWAG S.A. oraz jej podmiotów zależnych („Grupa”) poszanowanie wszystkich praw człowieka ma fundamentalne znaczenie w odniesieniu do pracowników jak i podmiotów z którymi współpracuje i jest podstawą w nawiązywaniu wzajemnych relacji.

**Celem Grupy jest ochrona, promocja i realizowanie praw człowieka wszędzie tam, gdzie firma prowadzi swoją działalność i wobec wszystkich podmiotów, na które pośrednio lub bezpośrednio oddziałuje.**

Cel ten realizujemy poprzez:

- Przestrzeganie praw człowieka wewnątrz organizacji oraz w relacjach z interesariuszami zewnętrznymi w oparciu o regulacje wewnętrzne, ustawodawstwo krajowe oraz międzynarodowe standardy i wytyczne, w szczególności w oparciu o Powszechną Deklarację Praw Człowieka, Międzynarodową Kartę Praw Człowieka, Wytyczne ONZ dla biznesu, Wytyczne OECD oraz Deklarację Międzynarodowej Organizacji Pracy (za wdrażanie i podejmowanie decyzji w obszarze praw człowieka odpowiedzialny jest Zarząd każdej spółki wchodzącej w skład Grupy).
- Dbłość o prawa człowieka w odniesieniu do naszych pracowników, w szczególności przestrzeganie podstawowych zasad i praw pracy m.in. wolności zrzeszania się i zawierania umów zbiorowych oraz prawa do niepodlegania pracy przymusowej, pracy dzieci i dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu,
- Zobowiązanie dostawców do poszanowania zapisów Deklaracji MOP dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy, w której wyodrębniono pięć obszarów praw fundamentalnych zdefiniowanych w dziesięciu konwencjach:
  - a) wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych: Konwencja nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r. oraz Konwencja nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r.,
  - b) zakaz wszystkich form pracy przymusowej i obowiązkowej: Konwencja nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej z 1930 r. oraz Konwencja nr 105 dotycząca zniesienia pracy przymusowej z 1957 r.,
  - c) skuteczna likwidacja pracy dzieci: Konwencja nr 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia z 1973 r. oraz Konwencja nr 182 dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminacji pracy dzieci z 1999 r.,
  - d) likwidacja dyskryminacji w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu: Konwencja nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości z 1951 r. oraz Konwencja nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 1958 r.,
  - e) bezpieczne i higieniczne środowisko pracy: Konwencja nr 155 dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy z 1981 r. i Konwencja nr 187 dotycząca struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy z 2006 r.
- Prowadzenie działań naprawczych na rzecz interesariuszy, w których przypadku Grupa wywiera lub przyczynia się do wywarcia negatywnego wpływu w obszarze praw człowieka, w tym do współpracy z mechanizmami lub pozasądowymi w celu zapewnienia dostępu do środków zaradczych lub działań naprawczych. Grupa zobowiązuje również swoich dostawców do działań naprawczych oraz zobowiązuje się do współpracy z dostawcami przy wdrażaniu działań naprawczych.

**Niniejsza Karta określa zasady działań i zachowań związanych z prawami człowieka oraz obowiązuje wszystkich pracowników spółek Grupy.**