



**Polityka ochrony praw człowieka
w Polskiej Spółce Gazownictwa sp. z o.o.**

Spis treści:

I.	Wprowadzenie	3
II.	Zakres	3
III.	Zakres praw człowieka.....	3
IV.	Zgłaszanie nieprawidłowości i ich rozpatrywanie.....	6
V.	Zobowiązania spółki oraz monitoring prowadzonych działań	6
VI.	Dokumenty związane	7

I. Wprowadzenie

- Polityka określa kluczowe zasady działań, zachowań i regulacji obowiązujących w Polskiej Spółce Gazownictwa sp. z o.o. (PSG, spółka), które są bezpośrednio lub pośrednio związane z dbałością o przestrzeganie praw człowieka wewnątrz organizacji oraz w relacjach z interesariuszami zewnętrznymi.
- Polityka została opracowana na podstawie „Polityki ochrony praw człowieka w Grupie Kapitałowej ORLEN” i odzwierciedla wartości w niej wyrażone z poszanowaniem odmiennego statusu prawno-regulacyjnego PSG sp. z o.o. wynikającego z ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. Prawo energetyczne w zakresie niezależności Operatora Systemu Dystrybucyjnego (OSD).

II. Zakres

Poszanowanie praw człowieka w Polskiej Spółce Gazownictwa sp. z o.o. jest realizowane w oparciu o regulacje wewnętrzne, ustawodawstwo krajowe oraz międzynarodowe standardy i wytyczne, w szczególności w oparciu o:

- Powszechną Deklarację Praw Człowieka,
- Deklarację Międzynarodowej Organizacji Pracy, dotyczącą podstawowych zasad i praw w pracy, tj. w oparciu o kluczowe konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy,
- Wytyczne ONZ dla biznesu, tj. dokument ramowy Organizacji Narodów Zjednoczonych „Chronić, szanować i naprawiać”,
- Wytyczne Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) dla przedsiębiorstw wielonarodowych,
- Standardy Międzynarodowej Korporacji Finansowej (IFC),
- Dziesięć Zasad United Nations Global Compact.

III. Zakres praw człowieka

DBAŁOŚĆ O PRAWA CZŁOWIEKA W ODNIESIENIU DO NASZYCH PRACOWNIKÓW

Tworzenie otwartego i tolerancyjnego środowiska pracy:

- Spółka dba o promowanie wartości, zasad i norm etycznych, które mają na celu budowanie atmosfery akceptacji oraz pogłębienie rozumienia różnorodności i jej znaczenia w organizacji. Dzięki swoim działaniom PSG tworzy warunki dla otwartego i tolerancyjnego miejsca pracy.
- PSG promuje integracyjne środowisko pracy, zapewniające równe szanse dla wszystkich pracowników, w szczególności bez względu na płeć, stan cywilny, rodzicielstwo, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, orientację seksualną, przekonania religijne, przynależność polityczną, wiek, niepełnosprawność lub przynależność związkową.
- Ponadto PSG uznaje prawo pracowników do możliwości swobodnego wypowiedzania się w tematach ich dotyczących, a także prawo do prywatności – nie ingerując w sprawy domowe bądź rodzinne.

Bezpieczeństwo i higiena pracy:

- Dbłość o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników są w spółce nadrzędną wartością, istotnym elementem kultury organizacyjnej i etyki biznesowej, a także wyrazem dbałości o podstawowe prawa człowieka.
- PSG zapewnia wszystkim swoim pracownikom bezpieczne i higieniczne środowisko pracy, dokładając wszelkich starań, aby miejsca pracy wolne były od zagrożeń dla zdrowia i życia oraz zorganizowane w sposób zabezpieczający przed wypadkami i ciężkimi uszczerbkami na zdrowiu.
- Spółka realizuje niniejsze działania w trzech płaszczyznach – poprzez kształtowanie kultury bezpieczeństwa, rozwój bezpieczeństwa osobistego i procesowego oraz podejmując szereg działań i nowoczesnych inicjatyw, mających na celu zapobieganie wypadkom, awariom przemysłowym, pożarom i innym niepożądanym zdarzeniom.

Wellbeing pracowników:

- W PSG realizowane są kompleksowe i różnorodne programy wellbeingowe, obejmujące wszystkie obszary funkcjonowania pracowników, pozwalające zaspokoić ich wielowymiarowe potrzeby oraz wspierające zachowanie równowagi pomiędzy życiem prywatnym a pracą zawodową.
- Programy realizowane w PSG to m.in.: bogaty fundusz świadczeń socjalnych, dodatkowa opieka medyczna, profilaktyczne programy zdrowotne, wsparcie w ramach psychologii pracy, programy wspierające rodzinę, ubezpieczenie na życie na preferencyjnych warunkach, programy oszczędzania na emeryturę i wiele innych.

Równość w zatrudnieniu:

- PSG dba o zachowanie równych szans w rekrutacji i zatrudnieniu, w szczególności w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń, podnoszących kwalifikacje zawodowe.
- Zasady zatrudniania i wynagradzania kształtowane są w oparciu o najwyższe standardy, które mają na celu zapewnienie odpowiednich i godnych warunków pracy, w tym równego wynagrodzenia za taką samą pracę.
- W PSG czas pracy pracowników jest ewidencjonowany i rozliczany zgodnie z obowiązującym prawem, szanując jednocześnie prawo do wypoczynku i należnego urlopu.

Swoboda zrzeszania się i współpraca ze stroną społeczną:

- PSG szanuje prawa pracowników do tworzenia i przystępowania do wybranych przez siebie związków zawodowych lub organizacji pracowniczych oraz do rokowań zbiorowych, bez obawy odwetu.
- Spółka uznaje związki zawodowe za reprezentantów pracowników w sprawach ich zbiorowych praw i interesów, w granicach określonych powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, a także zobowiązuje się do respektowania zasad swobody działalności i równości związków zawodowych oraz ochrony praw związkowych.

- PSG dba o prowadzenie dialogu społecznego, opierając go na niezależności stron, działaniu zgodnym z prawem, a także na wzajemnym zaufaniu, co w dalszej perspektywie przekłada się na budowanie konstruktywnych i trwałych rozwiązań biznesowych i pracowniczych.

Zapobieganie pracy dzieci i pracy przymusowej:

- PSG stanowczo sprzeciwia się zatrudnianiu dzieci, tj. osób, które w świetle prawa ogólnie obowiązującego nie osiągnęły wieku umożliwiającego podjęcie pracy, zapewnia także skuteczne procedury, by uniemożliwić zatrudnianie dzieci.
- Spółka nie akceptuje pracy przymusowej, handlu ludźmi i żadnych form współczesnego niewolnictwa, a pracownicy mają prawo do zawierania i rozwiązywania stosunku pracy zgodnie ze swoją wolą.
- PSG nie akceptuje zatrzymywania dokumentów tożsamości pracowników, w tym pozwoleń na pracę oraz pobierania kaucji jako warunku zatrudnienia.

Zapobieganie dyskryminacji, mobbingowi i wszelkim nieprawidłowościom w miejscu pracy:

- Traktując wszystkich pracowników z należnym szacunkiem, PSG nie akceptuje żadnych zachowań i nieprawidłowości, mających na celu naruszanie godności człowieka, w szczególności mobbingu, dyskryminacji i wszelkich form molestowania.
- Podstawą budowania standardów etycznych i kształtowania prawidłowych postaw pracowników jest „Kodeks etyki Polskiej Spółki Gazownictwa sp. z o.o.”, zawierający fundamentalne wartości i zasady postępowania – spójne dla całej spółki.
- PSG dokłada wszelkich starań, aby w miejscu pracy nie dochodziło do nękania, wykluczania, brutalnego traktowania, przemocy, zastraszania, jakiegokolwiek z form przymusu i wykorzystywania oraz groźb jako metody dyscypliny lub kontroli.

OCHRONA PRAW CZŁOWIEKA W ŁAŃCUCHU DOSTAW ORAZ W RELACJACH Z INTERESARIUSZAMI

- PSG zobowiązuje się do podkreślania wagi praw człowieka i promowania ich wszędzie tam, gdzie prowadzi działalność, oczekując ich przestrzegania od wszystkich podmiotów współpracujących. Przestrzeganie praw człowieka przez podmioty, z którymi współpracujemy, jest istotnym czynnikiem uwzględnianym przy nawiązywaniu wzajemnych relacji.
- W ramach dbałości o przestrzeganie praw człowieka w całym łańcuchu dostaw, PSG oczekuje od swoich dostawców działań opartych na najwyższych standardach etyki biznesowej oraz zgodnych z przepisami prawa i obowiązującymi normami międzynarodowymi. Spółka oczekuje od swoich wykonawców przestrzegania norm etycznych określonych w „Kodeksie etyki Polskiej Spółki Gazownictwa sp. z o.o.”, co znajduje odzwierciedlenie w klauzulach etycznych zawartych w postanowieniach umów. Takie postępowanie ma na celu rozwijanie i udoskonalanie odpowiedzialnych praktyk biznesowych wśród naszych dostawców.
- PSG podejmuje także działania mające na celu zapobieganie negatywnemu wpływowi na prawa człowieka, powiązanemu bezpośrednio oraz pośrednio z prowadzoną działalnością.

- Spółka dąży do zwiększania świadomości dostawców na temat wagi dbałości o prawa człowieka w ich własnej działalności, zastrzegając sobie jednocześnie uprawnienie do prowadzenia weryfikacji w zakresie ich przestrzegania.
- W odniesieniu do społeczności lokalnych, w obszarach oddziaływania aktywów PSG, istotne jest poszanowanie praw człowieka społeczności lokalnych i ludów tubylczych, tj. respektując Konwencję nr 169 Międzynarodowej Organizacji Pracy, dotyczącą ludności tubylczej i plemiennej w krajach niezależnych.
- PSG podejmuje działania w celu równoważenia wpływu działalności biznesowej na społeczność lokalną, szanując odrębne prawa ludów tubylczych, ze szczególnym uwzględnieniem ich kultur, stylów życia, instytucji, więzi z ojczyzną i rozwoju. Spółka prowadzi dialog ze społecznościami lokalnymi, realizuje projekty na rzecz rozwoju tych społeczności, a w razie potrzeby nawiązuje umowy o współpracy.
- PSG promuje rozwiązywanie konfliktów na drodze pokojowej, zarządza także działaniami w zakresie bezpieczeństwa fizycznego, tj. w ramach prowadzonej działalności nie przyłącza się do działań nadmiernego użycia siły przez organy państwowe, zgodnie z aktualnymi przepisami i normami międzynarodowymi, w szczególności z Rezolucją Parlamentu Europejskiego w sprawie prawa do pokojowego protestu i proporcjonalnego użycia siły.

IV. Zgłaszanie nieprawidłowości i ich rozpatrywanie

- PSG, wyrażając najwyższą troskę o ochronę praw człowieka, wdrożyła i stosuje skuteczne mechanizmy zgłaszania naruszeń i nieprawidłowości.
 - Zasady zgłaszania nieprawidłowości opierają się na możliwości anonimowego i dobrowolnego informowania o nieprawidłowościach, które doprowadziły lub mogą doprowadzić do naruszenia prawa lub dóbr osobistych.
 - PSG zapewnia anonimowość i bezpieczeństwo osobom, które zgłaszają lub ujawniają informacje na temat naruszeń, zobowiązując się jednocześnie do skutecznego i rzetelnego procesu naprawczego oraz wdrażania środków zaradczych.
 - Spółka nie toleruje ani nie przyczynia się do gróźb, zastraszania, odwetu lub ataków – zarówno fizycznych, jak i prawnych – przeciwko obrońcom praw człowieka i zainteresowanym interesariuszom w związku z działalnością PSG.
 - Dzięki stosowanym rozwiązaniom PSG ma także możliwość łagodzenia skutków wystąpienia naruszenia i skutecznego przeciwdziałania podobnym zjawiskom w przyszłości. Stosowane metody raportowania i analiz, pozwalają na systemowe identyfikowanie wszelkich działań niepożądanych, a także na koordynowanie działań naprawczych.
- Przyjęte rozwiązania obejmują pracowników PSG, interesariuszy zewnętrznych, tj. wszystkie osoby, które bezpośrednio lub pośrednio współpracują ze spółką oraz mają zastosowanie do otoczenia zewnętrznego.

V. Zobowiązania spółki oraz monitoring prowadzonych działań

- PSG wyraża przekonanie i jednocześnie oczekuje, że wszyscy interesariusze spółki są współodpowiedzialni za przestrzeganie powyższych zasad i zobowiązań.

- W celu identyfikacji możliwego negatywnego wpływu na prawa człowieka, zapobiegania mu, łagodzenia jego skutków oraz rozliczenia się z działań, podejmowanych w celu przeciwdziałania ich wystąpieniu, PSG zobowiązuje się do prowadzenia procesu należytej staranności w zakresie przestrzegania praw człowieka w swojej działalności oraz w relacjach biznesowych, z uwzględnieniem planowania i realizacji nowych inwestycji.
- PSG monitoruje skuteczność podjętych przez siebie działań, opierając się na wskaźnikach ilościowych i jakościowych, a także dokonując rewizji polityk i procedur wewnętrznych, które mają – lub mogą mieć wpływ – na prawa człowieka.
- Analiza dokumentów i procedur wewnętrznych ma charakter ciągły ze względu na zmieniające się z upływem czasu zagrożenia dla praw człowieka, ewolucję działalności przedsiębiorstwa oraz kontekst w jakim funkcjonuje. Działania te zapewnia wdrożony w spółce efektywny System Compliance.
- Dbłość o ochronę praw człowieka jest jednym z priorytetów rozwoju spółki. PSG realizuje różnorodne programy szkoleniowe dla pracowników, które mają na celu budowanie świadomości i wrażliwości w zakresie przestrzegania praw człowieka, a także projektuje i wdraża kolejne działania, umacniające przyjęte i stosowane w tym zakresie rozwiązania.
- PSG zastrzega sobie prawo do aktualizacji niniejszej Polityki.

VI. Dokumenty związane

Powszechna Deklaracja Praw Człowieka

Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca podstawowych zasad i praw w pracy

Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka

Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych

Standardy Międzynarodowej Korporacji Finansowej (IFC)

Dziesięć Zasad United Nations Global Compact

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks Pracy

„Polityka ochrony praw człowieka w Grupie Kapitałowej ORLEN”

„Kodeks etyki Polskiej Spółki Gazownictwa sp. z o.o.”