



Polityka Praw Człowieka



Żabka Polska sp. z o.o.
ul. Stanisława Matyi 8,
61-586 Poznań

KRS: 0000636642,
NIP: 522-30-71-241

METRYKA DOKUMENTU

WERSJA DOKUMENTU 1.0

DATA DOKUMENTU 10 stycznia 2023 r.

LICZBA STRON 7

PRZEDMIOT

Celem Polityki jest zapewnienie przestrzegania przez pracowników i współpracowników Spółki praw człowieka zgodnie z przyjętymi międzynarodowymi standardami, w tym Powszechną Deklaracją Praw Człowieka, Konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz innych istotnych umów międzynarodowych.

Spis treści:

WPROWADZENIE.....4

Art. 1. ZAKRES.....4

Art. 2. WDROŻENIE, PRZEGLĄD I AKTUALIZACJA POLITYKI6

Art. 3. MECHANIZMY KONTROLI.....7

Art. 4. POSTANOWIENIA KOŃCOWE.....8

WPROWADZENIE

Niniejsza Polityka opisuje podstawowe zasady zachowań oraz działań związanych z prawami człowieka. Dokument ten pozostaje w zgodzie z Zasadami United Nations Global Compact, wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka, a także uwzględnia zapisy Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, Konwencji Międzynarodowej Organizacji pracy, Deklaracji Pekińskiej związanej z prawami kobiet oraz Konwencji ONZ o prawach osób z niepełnosprawnościami. Przestrzeganie powyższych zasad oznacza, że dokładamy należytej staranności, żeby postępować w sposób wspierający prawa człowieka.

Polityka dotyczy wszystkich pracowniczek, pracowników, dyrektorek, dyrektorów, członkiń i członków zarządów oraz rad nadzorczych pełniących funkcje w Żabka Polska sp. z o.o. ("Spółka"), oraz pozostałych interesariuszy i interesariuszek, w szczególności stałych współpracowniczek, współpracowników.. Będziemy również propagować zasady określone w tej Polityce wśród naszych partnerek i parterów biznesowych m.in. poprzez zasady opisane w dokumentach Kodeksie Postępowania dla Partnerów Biznesowych, Polityce Praw Człowieka dla Partnerów Biznesowych, Kodeksie Etyki i Postępowania dla Franczyzobiorców Żabka Polska oraz Kodeksie Etyki i Postępowania dla Pracowników Żabka Polska. Postanowienia wskazanych wcześniej Kodeksów opierają się na tym przekonaniu i gwarantują zgodność z zapisami Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, a także 10 zasadami United Nations Global Compact. Żabka Polska, przystępując do Global Compact, przyjęła jasną deklarację, że nie zgadza się na naruszanie godności osobistej w jakimkolwiek wymiarze. Żabka Polska oczekuje od adresatów niniejszej Polityki przestrzegania obowiązujących praw krajowych, międzynarodowych ustaw i przepisów w zakresie ochrony praw człowieka we wszystkich miejscach w których prowadzą oni swoją działalność. Żabka Polska propaguje politykę nietolerowania jakichkolwiek przejawów przemocy fizycznej, psychicznej, seksualnej, znieważania, prób ich zastraszania oraz wszelkich przejawów nieludzkiego traktowania.

Niniejsza polityka wspiera realizację naszych ambicji i celów biznesowych. Poszanowanie praw człowieka jest integralną częścią naszego DNA i naszą podstawą codziennego zachowania. Nasze stanowisko jest oparte na przekonaniu, że każda działalność powinna być prowadzona w sposób nie naruszający prawa człowieka.

Oczekujemy także, aby wszystkie osoby objęte polityką szanowały oraz przyczyniały się do ochrony praw człowieka.

Art. 1. ZAKRES

1.1. Równe traktowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji

Naszym celem jest promowanie równych szans i różnorodności oraz przeciwdziałanie wszelkiej dyskryminacji i molestowaniu w środowisku pracy. Przeciwdziałamy dyskryminacji na tle rasowym, koloru skóry, narodowości, etniczności, języka, pochodzenia społecznego, majątku, przynależności związkowej, religii, płci, wieku, orientacji seksualnej, niepełnosprawności, urodzenia, cech genetycznych, poglądów politycznych, formy zatrudnienia lub jakiejkolwiek innej cechy. Wewnętrzne decyzje dotyczące stosunku pracy i współpracy, takie jak między innymi zatrudnienie, szkolenia, lub awanse opierają się wyłącznie na obiektywnych kryteriach, z poszanowaniem prawa do równej ochrony przed dyskryminacją.

1.2. Ochrona dzieci

Nie wykorzystujemy dzieci do pracy w naszej Spółce, spółkach powiązanych. Nie zatrudniamy osób, które w świetle Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nie osiągnęły wieku umożliwiającego podjęcie pracy. Zgodnie z Konwencją nr 138 Międzynarodowej Organizacji Pracy, najniższy wiek pracownika nie będzie niższy niż wiek, w którym ustaje obowiązek szkolny lub poniżej ustawowego minimalnego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, w zależności od tego, który z tych wymogów jest bardziej restrykcyjny, ale nie mniej niż 15 lat. Dotyczy to również szkoleń oraz praktyk zawodowych. Dodatkowo prace, które mogą zagrozić zdrowiu, bezpieczeństwu lub moralności nie powinny być wykonywane przez osoby, które nie ukończyły 18 lat. Wszelkie potwierdzone przypadki pracy dzieci w miejscu pracy muszą zostać zbadane i udokumentowane, a środki zaradcze - zastosowane.

1.3. Zakaz pracy przymusowej i handlu ludźmi

Przeciwdziałamy i sprzeciwiamy się pracy przymusowej, handlowi ludźmi, stręczycielstwu, a także pracy więźniów, z wyłączeniem programów resocjalizacyjnych wynagradzanych na poziomie lub powyżej płacy minimalnej w danym kraju, w naszej Spółce, spółkach powiązanych i wśród współpracowniczek, współpracowników. Szanujemy swobodny wybór formy zatrudnienia.

1.4. Zdrowie i bezpieczeństwo

Nasi pracownicy i współpracownicy, nasze pracowniczki i współpracowniczki, są naszym największym atutem i chcemy ich chronić. W tym celu dokonujemy wszelkich starań aby chronić ich zdrowie i zapewnić im bezpieczeństwo w miejscu pracy. Ponadto, szanujemy prawo do zdrowego i zrównoważonego stylu życia, w tym zdrowej diety.

1.5. Swoboda zrzeszania się

Szanujemy prawo pracowniczek i pracowników do tworzenia i wstępowania (lub nie) do związków zawodowych oraz organizowania strajków zgodnie z obowiązującym prawem. Ponadto, jako pracodawca promujemy otwarty dialog bez konsekwencji represji, zastraszania lub nękania.

1.6. Ochrona prywatności

Szanujemy prywatność i godność wszystkich którzy wchodzi z nami w relacje biznesowe. Dbamy o ochronę danych osobowych poprzez informowanie o procesach gromadzenia, udostępniania, przechowywania, przesyłania oraz usuwania tych danych. Przestrzegamy wszelkich obowiązujących

przepisów dotyczących ochrony danych osobowych.

1.7. Czas pracy, wynagrodzenie i dodatkowe świadczenia

Przestrzegamy wszelkich przepisów dotyczących wynagrodzenia, czasu pracy i nadgodzin, płatnych urlopów oraz innych świadczeń. Zapewniamy naszym pracowniczkom i pracownikom godne wynagrodzenia. Wynagrodzenia ustalane są uczciwie na bazie praktyk rynkowych.

1.8. Środowisko pracy wolne od przemocy

Staramy się utrzymywać środowisko pracy wolne od wszelkich form przemocy, molestowania, zastraszania, i innych sytuacji stanowiących zagrożenie bezpieczeństwa, samopoczucia i zdrowia. Obejmuje to wszelkie formy nękania, bez względu na formę - fizyczną, seksualną, werbalną lub psychiczną. Realizujemy nasze starania o brak naruszeń poprzez realizowanie szkoleń dla naszych pracowniczek i pracowników. Zgłoszenia dotyczące potencjalnych naruszeń rozpatrywane są przez dedykowaną do tego Komisję ds. Etyki.

1.9. Czyste, zdrowe środowisko

Mając na uwadze prawo nas wszystkich do dostępu do bezpiecznej, czystej wody oraz powietrza, bierzemy odpowiedzialność za to, jak nasze działania wpływają na klimat i środowisko. Dlatego minimalizujemy nasz ślad środowiskowy w całym łańcuchu wartości..

1.10. Lokalne społeczności

Jesteśmy otwarci na partnerstwo z lokalnymi społecznościami. Zachęcamy nasze pracowniczki i pracowników, współpracowniczki, współpracowników, franczyzobiorczynie i franczyzobiorców, jak również klientki i klientów do wspierania i szanowania praw lokalnych społeczności, w tym tych które nie są dostatecznie reprezentowane.

Art. 2. WDROŻENIE, PRZEGLĄD I AKTUALIZACJA POLITYKI

Zobowiązujemy się do zmniejszania ryzyka naruszeń praw człowieka w naszej Spółce poprzez identyfikowanie, monitorowanie i rozpatrywanie wszelkich działań oraz zachowań, które mogły spowodować te naruszenia.

Zarząd Spółki bierze odpowiedzialność za niniejszą politykę. Polityka podlega zatwierdzeniu przez Zarząd Spółki i okresowemu przeglądowi i aktualizacji przez Zarząd, ze szczególnym uwzględnieniem jej prawidłowości oraz skuteczności, co będzie odbywać się nie rzadziej niż raz na 2 lata. Deklarujemy, że będziemy podejmować działania mające na celu identyfikowanie, monitorowanie i rozpatrywanie naruszeń oraz działania naprawcze związane z naruszeniami praw człowieka, aby lepiej wspierać naszych pracowników i pracowniczkę oraz współpracowniczkę i współpracowników.

Spółka zobowiązuje się do wdrożenia polityki praw człowieka poprzez uwzględnienie jej zapisów i wymogów w procedurach i instrukcjach stosowanych codziennie w działalności strategicznej i operacyjnej. Aby zapewnić ich stosowanie, niezbędne jest zapoznanie się z niniejszą polityką przez pracowniczkę i pracowników oraz partnerki i partnerów biznesowych Spółki. W związku z tym, niniejsza polityka jest publicznie dostępna a wszystkie osoby objęte niniejszą polityką odbywać będą cykliczne obowiązkowe szkolenia na temat praw człowieka i ich przestrzegania. W ich zakres wchodzi m.in. znajomość kluczowych aspektów ochrony praw człowieka oraz rozpoznawanie potencjalnych naruszeń.

Art. 3. MECHANIZMY KONTROLI

Dążymy do tego, aby każdy na których nasze działania mogą mieć wpływ miały dostęp do mechanizmów umożliwiających uczciwe, pełne szacunku i terminowe rozpatrzenie sytuacji, które mogły doprowadzić do naruszenia praw człowieka.

Zachęcamy nasze pracowniczkę, pracowników, współpracowniczkę, współpracowników do otwartej i szczerzej komunikacji. Osobom, które zgłaszają skargę lub wątpliwość działając w dobrej wierze nie grożą żadne reperkusje. Poufność zostanie zachowana wobec każdej osoby zgłaszającej nieprzestrzeganie zasad niniejszej polityki.

Pytania lub zgłoszenie potencjalnych naruszeń należy kierować do Komisji ds. Etyki lub poprzez Zieloną Linię (platforma Whistle B, zapewniająca możliwość dokonania anonimowego zgłoszenia). Zgłoszenia są przyjmowane od wszystkich pracowniczek, pracowników, współpracowniczek, współpracowników, i wszystkich innych osób zewnętrznych. Spółka zobowiązuje się do niezwłocznego rozpatrywania skarg i podejmowania adekwatnych działań naprawczych, zgodnie z obowiązującą Procedurą zgłaszania nieprawidłowości.