POLITYKA PRAW CZŁOWIEKA

Zakładów Metalowych POSTĘP S.A.

Gliwice, 01.10.2026

Zakłady Metalowe POSTĘP S.A. prowadzą działalność w sposób odpowiedzialny, z poszanowaniem praw człowieka, praw pracowniczych, godności człowieka, zasad równego traktowania, bezpieczeństwa pracy, etyki oraz obowiązujących przepisów prawa.

Celem niniejszej Polityki Praw Człowieka jest określenie zasad, zobowiązań oraz celów jakościowych i ilościowych Spółki w zakresie zapewnienia godnych i bezpiecznych warunków pracy, przeciwdziałania dyskryminacji i nękaniu, ochrony praw człowieka, wspierania rozwoju pracowników, prowadzenia dialogu społecznego oraz budowania odpowiedzialnych relacji z interesariuszami.

Polityka obowiązuje wszystkich pracowników Zakładów Metalowych POSTĘP S.A., niezależnie od zajmowanego stanowiska, rodzaju wykonywanej pracy, wymiaru czasu pracy oraz podstawy zatrudnienia. W odpowiednim zakresie zasady niniejszej Polityki odnoszą się również do osób współpracujących ze Spółką, dostawców, podwykonawców, klientów oraz pozostałych partnerów biznesowych.

1. Zasady ogólne

Zakłady Metalowe POSTĘP S.A. zobowiązują się do przestrzegania obowiązujących przepisów prawa pracy, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, praw człowieka, zasad etyki oraz wewnętrznych regulacji obowiązujących w Spółce.

Spółka zobowiązuje się w szczególności do:

a) poszanowania godności, praw i wolności każdego człowieka,
b) zapewnienia bezpiecznych, zgodnych z prawem i godnych warunków pracy,
c) przestrzegania praw pracowniczych,
d) przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi, molestowaniu, nękaniu i nierównemu traktowaniu,
e) przeciwdziałania pracy dzieci, pracy przymusowej, handlowi ludźmi oraz wszelkim formom wykorzystywania,
f) zapewnienia pracownikom dostępu do informacji dotyczących spraw pracowniczych i organizacyjnych,
g) wspierania rozwoju zawodowego i podnoszenia kwalifikacji pracowników,
h) umożliwienia pracownikom zgłaszania pytań, wniosków, uwag i nieprawidłowości bez obawy przed działaniami odwetowymi,
i) poszanowania praw człowieka w relacjach z interesariuszami zewnętrznymi,
j) prowadzenia działalności w sposób uczciwy, odpowiedzialny i transparentny.

2. Warunki pracy, zdrowie i bezpieczeństwo pracowników

Zakłady Metalowe POSTĘP S.A. uznają zapewnienie bezpiecznych i godnych warunków pracy za jeden z podstawowych obowiązków pracodawcy. Spółka organizuje pracę w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami prawa, zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wewnętrznymi regulacjami. Spółka dąży do zapewnienia środowiska pracy, które sprzyja bezpieczeństwu, współpracy, odpowiedzialności i poszanowaniu godności pracowników.

Pracownicy są zobowiązani do przestrzegania przepisów BHP, stosowania wymaganych środków ochrony, zgłaszania zagrożeń oraz informowania przełożonych o zauważonych nieprawidłowościach, wypadkach lub zdarzeniach mogących mieć wpływ na bezpieczeństwo pracy.

3. Dialog społeczny i komunikacja z pracownikami

Zakłady Metalowe POSTĘP S.A. prowadzą dialog z pracownikami oraz zapewniają dostęp do informacji dotyczących organizacji pracy, spraw pracowniczych, bezpieczeństwa, zmian organizacyjnych oraz innych istotnych kwestii związanych z funkcjonowaniem Spółki.

Komunikacja z pracownikami odbywa się w szczególności poprzez intranet, ogłoszenia na tablicach informacyjnych, komunikaty wewnętrzne, informacje przekazywane przez przełożonych, spotkania z pracownikami, kontakt z Działem Kadr i Płac oraz komunikację z przedstawicielami załogi.

Spółka umożliwia pracownikom zgłaszanie pytań, wniosków, uwag i nieprawidłowości bez obawy przed działaniami odwetowymi. W sprawach wymagających konsultacji z pracownikami Spółka korzysta z obowiązujących mechanizmów reprezentacji pracowniczej, w tym z przedstawicieli załogi wybranych zgodnie z obowiązującymi zasadami.

Zakłady Metalowe POSTĘP S.A. uznają dialog społeczny za istotny element odpowiedzialnego zarządzania organizacją. Spółka dąży do tego, aby komunikacja z pracownikami była rzetelna, przejrzysta, dostępna i adekwatna do charakteru przekazywanych informacji.

4. Zarządzanie karierą, rozwój kompetencji i szkolenia

Zakłady Metalowe POSTĘP S.A. wspierają rozwój zawodowy pracowników poprzez umożliwianie udziału w szkoleniach, podnoszenie kwalifikacji zawodowych, rozwój kompetencji stanowiskowych oraz przekazywanie wiedzy niezbędnej do prawidłowego i bezpiecznego wykonywania pracy.

Spółka zapewnia równy dostęp do rozwoju zawodowego, szkoleń i możliwości awansu, z uwzględnieniem kwalifikacji, doświadczenia, kompetencji, wyników pracy oraz potrzeb organizacyjnych.

Realizacja działań szkoleniowych może być dokumentowana poprzez plan szkoleń, potwierdzenia udziału w szkoleniach, matryce kompetencji lub inne dokumenty potwierdzające rozwój kwalifikacji pracowników.

Zakłady Metalowe POSTĘP S.A. dążą do budowania kultury dzielenia się wiedzą, podnoszenia kwalifikacji oraz rozwijania kompetencji pracowników zgodnie z wymaganiami stanowiskowymi, potrzebami organizacyjnymi i możliwościami Spółki.

5. Zakaz pracy dzieci, pracy przymusowej i handlu ludźmi

Zakłady Metalowe POSTĘP S.A. nie tolerują pracy dzieci, pracy przymusowej, handlu ludźmi, niewolnictwa, pracy wykonywanej pod przymusem psychicznym lub fizycznym, zatrzymywania dokumentów osobistych pracowników, ograniczania swobody zatrudnienia ani jakichkolwiek form wykorzystywania pracowników.

Spółka przestrzega obowiązujących przepisów prawa pracy, w tym przepisów dotyczących minimalnego wieku zatrudnienia, czasu pracy, wynagrodzenia, swobody zatrudnienia oraz prawa pracownika do rozwiązania stosunku pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Zakłady Metalowe POSTĘP S.A. nie dopuszczają żadnych działań, które mogłyby prowadzić do naruszenia wolności pracownika, zmuszania do pracy, stosowania gróźb, przemocy, szantażu, przymusu ekonomicznego lub jakiejkolwiek innej formy nacisku.

Spółka oczekuje przestrzegania tych zasad również przez dostawców, podwykonawców, agencje pracy tymczasowej oraz innych partnerów biznesowych. W przypadku stwierdzenia ryzyka naruszenia praw człowieka Spółka podejmuje działania wyjaśniające i korygujące, odpowiednie do charakteru relacji oraz skali ryzyka.

6. Równe traktowanie, przeciwdziałanie dyskryminacji i nękaniu

Zakłady Metalowe POSTĘP S.A. zapewniają równe traktowanie pracowników i kandydatów do pracy oraz nie tolerują dyskryminacji, mobbingu, molestowania, molestowania seksualnego, nękania, zastraszania, poniżania, wykluczania ani innych zachowań naruszających godność człowieka.

Spółka nie dopuszcza dyskryminacji w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, przekonania, orientację seksualną, stan cywilny, sytuację rodzinną, przynależność związkową, formę zatrudnienia, wymiar czasu pracy ani jakiekolwiek inne cechy chronione przepisami prawa.

Zasada równego traktowania dotyczy w szczególności:

a) procesu rekrutacji i selekcji kandydatów,
b) warunków zatrudnienia,
c) wynagradzania,
d) dostępu do szkoleń i rozwoju zawodowego,
e) awansów,
f) oceny pracy,
g) powierzania obowiązków służbowych,
h) rozwiązywania stosunku pracy.

Każdy pracownik ma prawo do pracy w środowisku wolnym od dyskryminacji, mobbingu, molestowania i nękania. Pracownicy mają możliwość zgłaszania naruszeń zgodnie z obowiązującymi procedurami wewnętrznymi, bez obawy przed działaniami odwetowymi.

7. Prawa człowieka interesariuszy zewnętrznych

Zakłady Metalowe POSTĘP S.A. zobowiązują się do poszanowania praw człowieka nie tylko wobec własnych pracowników, ale również w relacjach z interesariuszami zewnętrznymi, w szczególności z dostawcami, podwykonawcami, klientami, pracownikami firm współpracujących, społecznością lokalną oraz innymi partnerami biznesowymi.

Spółka oczekuje od partnerów biznesowych przestrzegania obowiązujących przepisów prawa, zasad etyki, praw człowieka, standardów bezpieczeństwa pracy, zakazu dyskryminacji, zakazu pracy dzieci, pracy przymusowej i handlu ludźmi oraz poszanowania godności osób, na które ich działalność może oddziaływać.

Zakłady Metalowe POSTĘP S.A. dążą do budowania relacji z interesariuszami w sposób odpowiedzialny, uczciwy i transparentny, z poszanowaniem ich praw, bezpieczeństwa, prywatności oraz uzasadnionych oczekiwań.

W relacjach z dostawcami i partnerami biznesowymi Spółka promuje odpowiedzialne praktyki, w szczególności poprzez stosowanie zasad etycznych, wymagań dotyczących praw człowieka, bezpieczeństwa pracy oraz odpowiedzialnego prowadzenia działalności.

8. Zgłaszanie naruszeń i ochrona przed działaniami odwetowymi

Zakłady Metalowe POSTĘP S.A. umożliwiają zgłaszanie naruszeń prawa, zasad etycznych, praw człowieka, zasad równego traktowania, bezpieczeństwa pracy oraz innych nieprawidłowości zgodnie z obowiązującymi regulacjami wewnętrznymi.

Spółka nie toleruje działań odwetowych wobec osób dokonujących zgłoszeń w dobrej wierze. Każde zgłoszenie powinno być analizowane z zachowaniem poufności, bezstronności oraz poszanowania praw osób, których dotyczy.

9. Cele jakościowe i ilościowe w obszarze pracy i praw człowieka

Zakłady Metalowe POSTĘP S.A. określają cele jakościowe i ilościowe w obszarze pracy i praw człowieka w celu monitorowania skuteczności działań oraz doskonalenia praktyk związanych z odpowiedzialnym zarządzaniem pracownikami i relacjami z interesariuszami.

Obszar	Cel jakościowy	Cel ilościowy / miernik
Warunki pracy	Zapewnienie bezpiecznych, zgodnych z prawem i godnych warunków pracy	100% pracowników zapoznanych z Regulaminem pracy, Regulaminem wynagradzania, Kodeksem Etyki, zasadami BHP oraz pozostałymi obowiązującymi regulacjami wewnętrznymi
Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników	Ograniczanie ryzyka wypadków i budowanie kultury bezpieczeństwa	100% nowych pracowników objętych szkoleniem BHP przed dopuszczeniem do pracy
Dialog społeczny	Zapewnienie pracownikom dostępu do informacji i możliwości zgłaszania uwag	Funkcjonowanie stałych kanałów komunikacji: intranet, ogłoszenia, przełożeni, HR, przedstawiciele pracowników
Zarządzanie karierą i szkolenia	Rozwój kompetencji pracowników zgodnie z potrzebami stanowiskowymi i organizacyjnymi	Realizacja rocznego planu szkoleń oraz dokumentowanie odbytych szkoleń
Praca dzieci, praca przymusowa i handel ludźmi	Całkowity zakaz pracy dzieci, pracy przymusowej, handlu ludźmi i wszelkich form wykorzystywania	0 potwierdzonych przypadków naruszeń
Dyskryminacja i nękanie	Zapewnienie równego traktowania oraz przeciwdziałanie mobbingowi, molestowaniu i dyskryminacji	100% zgłoszeń rozpatrywanych zgodnie z obowiązującymi procedurami
Prawa człowieka interesariuszy zewnętrznych	Poszanowanie praw człowieka w relacjach z dostawcami, podwykonawcami, klientami i społecznością lokalną	Obejmowanie partnerów biznesowych wymaganiami etycznymi, np. poprzez Kodeks Postępowania dla Dostawców

Realizacja powyższych celów jest monitorowana w szczególności poprzez analizę dokumentacji kadrowej, rejestrów szkoleń, dokumentów BHP, zgłoszeń pracowniczych, dokumentów dotyczących przedstawicieli pracowników, dokumentacji współpracy z dostawcami oraz innych dostępnych danych organizacyjnych. Wyniki monitorowania są dokumentowane w odpowiednich rejestrach, raportach, zestawieniach lub protokołach właściwych dla danego obszaru.

10. Odpowiedzialność za realizację Polityki

Za ustanowienie, zatwierdzenie i nadzór nad realizacją niniejszej Polityki odpowiada Zarząd Zakładów Metalowych POSTĘP S.A.

Kadra zarządzająca oraz osoby kierujące pracownikami są odpowiedzialne za wdrażanie zasad wynikających z niniejszej Polityki w podległych obszarach, promowanie odpowiedzialnych postaw, reagowanie na zgłaszane nieprawidłowości oraz wspieranie kultury pracy opartej na szacunku, bezpieczeństwie i odpowiedzialności.

Dział Kadr i Płac wspiera realizację Polityki w zakresie spraw pracowniczych, komunikacji z pracownikami, dokumentacji kadrowej, szkoleń, zasad zatrudnienia oraz innych obszarów związanych z pracą i prawami człowieka.

Pracownicy są zobowiązani do przestrzegania zasad określonych w niniejszej Polityce, stosowania ich w codziennej pracy oraz zgłaszania zauważonych nieprawidłowości zgodnie z obowiązującymi procedurami.

11. Dokumenty powiązane

Realizacja niniejszej Polityki może być wspierana w szczególności przez następujące dokumenty i regulacje wewnętrzne:

a) Regulamin pracy,
b) Kodeks Etyki,
c) Kodeks Postępowania dla Dostawców,
d) Regulamin wyboru przedstawicieli pracowników,
e) Plan szkoleń lub matryce kompetencji,
f) procedury i instrukcje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy,
g) procedura zgłaszania naruszeń / procedura sygnalistów
h) inne regulacje wewnętrzne dotyczące zatrudnienia, bezpieczeństwa pracy, etyki, komunikacji i współpracy z partnerami biznesowymi.

12. Monitorowanie i doskonalenie

Zakłady Metalowe POSTĘP S.A. monitorują realizację zasad określonych w niniejszej Polityce oraz podejmują działania doskonalące w przypadku stwierdzenia potrzeb, ryzyk, niezgodności lub możliwości usprawnienia procesów.

Monitorowanie obejmuje w szczególności:

a) analizę warunków pracy i bezpieczeństwa,
b) analizę realizacji szkoleń,
c) analizę zgłoszeń dotyczących naruszeń praw pracowniczych, etyki, dyskryminacji, mobbingu, molestowania, nękania lub praw człowieka,
d) analizę funkcjonowania kanałów komunikacji z pracownikami,
e) analizę współpracy z dostawcami i partnerami biznesowymi,
f) przegląd dokumentów wewnętrznych i ich aktualności,

g) identyfikację i analizę ryzyk związanych z prawami człowieka, prawami pracowniczymi, równym traktowaniem, bezpieczeństwem pracy, pracą dzieci, pracą przymusową oraz relacjami z interesariuszami.

Wyniki monitorowania są analizowane co najmniej raz w roku oraz dokumentowane w odpowiednich rejestrach, raportach, zestawieniach, protokołach lub innych dokumentach właściwych dla danego obszaru.

Spółka zobowiązuje się do ciągłego doskonalenia działań w obszarze pracy i praw człowieka, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, oczekiwaniami interesariuszy, wymaganiami klientów, wynikami monitorowania oraz możliwościami organizacyjnymi.

13. Postanowienia końcowe

Niniejsza Polityka Praw Człowieka obowiązuje wszystkich pracowników Zakładów Metalowych POSTĘP S.A. oraz w odpowiednim zakresie, osoby współpracujące ze Spółką i partnerów biznesowych.

Polityka podlega przeglądowi co najmniej raz w roku oraz każdorazowo w przypadku istotnych zmian przepisów prawa, zmian organizacyjnych, wymagań klientów, oczekiwań interesariuszy, wyników oceny ryzyk lub potrzeby doskonalenia działań w obszarze pracy i praw człowieka.

Zarząd Zakładów Metalowych POSTĘP S.A. deklaruje zaangażowanie w realizację niniejszej Polityki oraz zapewnia, że jej zasady są komunikowane i stosowane na właściwych szczeblach organizacji.