

do Zarządzenia nr 17 Dyrektora Naczelnego Huty Cynku „Miasteczko Śląskie” S.A. z dnia 03.11.2025 r.



**POLITYKA POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA
OBOWIĄZUJĄCA W HUCIE CYNKU „MIASTECZKO ŚLĄSKIE „, SPÓŁKA AKCYJNA**

Wrzesień 2025

§ 1

Polityka poszanowania praw człowieka w Hucie Cynku „Miasteczko Śląskie” Spółka Akcyjna uwzględnia zarówno ustawodawstwo krajowe, jak i międzynarodowe standardy i wytyczne, w szczególności:

- Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej,
- Kodeks Pracy,
- Konwencję o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności,
- Powszechną Deklarację Praw Człowieka,
- Deklarację Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącą Fundamentalnych Zasad i Praw w Pracy,
- Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka ,
- Dziesięć Zasad United Nations Global Compact.

§ 2

W ramach stosowania Polityki Poszanowania Praw Człowieka deklarujemy:

1. Godne warunki pracy.

Spółka dąży do zapewnienia godnych warunków pracy, które gwarantują pracownikom bezpieczeństwo i przestrzeganie podstawowych praw człowieka i praw pracowniczych, a także sprawiedliwe i inkluzywne środowisko pracy.

2. Zapewnienie pracownikom bezpiecznych i ergonomicznych miejsc pracy.

Zgodnie z przyjętą Polityką BHP, dbałość o najwyższy poziom bezpieczeństwa miejsca pracy stanowi dla Spółki priorytet. Ułatwia to wykreowany mechanizm ciągłego doskonalenia oparty na funkcjonującym w Spółce Systemie Zarządzania BHP zgodnym z normą PN-ISO 45001:2018, który został wdrożony 2023 roku (Spółka uzyskała certyfikat w grudniu 2023 r.).

3. Przestrzeganie obowiązujących przepisów dotyczących wynagrodzeń, świadczeń pracowniczych, czasu pracy i nadgodzin.

Spółka dokłada wszelkich starań, aby Pracownicy otrzymywali wynagrodzenie oraz inne świadczenia w oparciu o ocenę lokalnego rynku pracy. Pracownicy są wynagradzani zgodnie z obowiązującymi regulacjami i otrzymują wszystkie wymagane przez prawo świadczenia. Spółka przestrzega przepisów dotyczących minimalnego wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy z powodu choroby oraz dba o to aby wynagrodzenie przekraczało minimalne wymagania. Spółka przestrzega wszystkich przepisów ustawowych i wykonawczych w zakresie czasu pracy.

4. Respektowanie, począwszy od rozpoczęcia procesu rekrutacji, prawa kandydatów do równego traktowania i niedyskryminowania ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, narodowość, wyznanie i inne aspekty.

Spółka rekrutuje i zatrudnia Pracowników zgodnie z obowiązującymi przepisami w sposób uczciwy, transparentny i z poszanowaniem praw człowieka. Podstawą rekrutacji i awansu są kompetencje, kwalifikacje, umiejętności oraz doświadczenie. Spółka zakazuje rekrutowania Pracowników w sposób wprowadzający w błąd co do charakteru przyszłej pracy, pobierania od Kandydata lub Pracownika jakichkolwiek opłat rekrutacyjnych lub opłat związanych z podjęciem i legalizacją zatrudnienia.

5. Tworzenie atmosfery i kultury organizacyjnej, która zapewnia szacunek dla różnorodności.

Spółka ceni różnorodność wśród swoich pracowników i współpracowników, dostrzega wyjątkowość każdej osoby, jej niepowtarzalne predyspozycje i kompetencje, indywidualny wkład w działalność Spółki i każdego członka zespołu traktuje z szacunkiem i godnością. Poszanowanie wyjątkowości pracownika to szansa na zwiększenie kreatywności i efektywności całego zespołu oraz zadowolenia z wykonywanej pracy. Spółka stara się tworzyć przyjazne miejsca pracy, gdzie każdy pracownik niezależnie od zajmowanego stanowiska ma prawo do rozwijania swojego potencjału. Spółka promuje i rozwija kulturę integracji i wprowadza różnorodność na każdym poziomie swojego zespołu.

6. Przeciwdziałanie dyskryminacji, mobbingowi i wszelkim nieprawidłowościom w miejscu pracy zgodnie z prawem pracy i szczegółowymi przepisami wewnętrznymi w tym zakresie.

Relacje pomiędzy Pracownikami Spółki powinny być oparte na wzajemnym szacunku, lojalności, uczciwości. Każdy Pracownik Spółki powinien być tolerancyjny oraz szanować odrębność innych członków zespołu. Spółka podejmuje starania, aby zapewnić przyjazne środowisko pracy, wolne od zjawisk i zachowań niepożądanych. Surowo zabronione są w Spółce działania dyskryminujące, zastraszanie, prześladowanie, molestowanie, agresja słowna i fizyczna w miejscu pracy, okrutne i niehumanitarne traktowanie, przemoc oraz inna forma nadużycia władzy. Spółka nie toleruje niekulturalnych i niewłaściwych zachowań, niesprawiedliwego traktowania ani represji w żadnej formie w miejscu pracy ani poza miejscem pracy w sprawach związanych z pracą, niezależnie od cech indywidualnych lub zajmowanego stanowiska.

7. Wsparcie pracowników w zakresie ochrony zdrowia oraz osiągnięcia dobrostanu w środowisku pracy.

Spółka oferuje Pracownikom:

- **indywidualną profilaktykę zdrowotną** w ramach programu „Program współfinansowania profilaktyki zdrowia”, która polega na indywidualnej ocenie lekarskiej zapotrzebowania Pracowników na preparaty (witaminy, minerały, antyoksydanty) – preparaty wydawane w aptekach bez recepty – w ramach programu Pracownik może skorzystać z 50% bonifikaty za zakup preparatów realizowanych w aptece przy Przychodni Medycyny Ppracy, Pracownik zakwalifikowany do programu przez lekarza medycyny pracy otrzymuje kartę zapotrzebowania na preparaty;
- **dofinansowanie do kluczowych ubezpieczeń, jakie stanowią ubezpieczenie lekowe oraz opieka medyczna – ubezpieczenie lekowe** pozwala Pracownikom zakupić leki na receptę z 80% rabatem, natomiast ubezpieczenie medyczne to rodzaj prywatnej opieki medycznej polegającej na możliwości wykonywaniu badań i odbywaniu wizyt lekarskich zgodnie z wybranym pakietem, dzięki czemu Pracownicy mają szybki dostęp do lekarza i badań, czują się komfortowo. Możliwość korzystania z preferencyjnego zakupu leków i prywatnej opieki medycznej stanowi wsparcie dla zdrowia fizycznego i psychicznego oraz zachętę do regularnych wizyt i dbania o swoje zdrowie, a także zdrowie swoich bliskich (oferta skierowana do pracowników i członków ich rodzin);
- **Możliwość korzystania z programu Multisport** – dofinansowanie do kart sportowych stanowi wsparcie zdrowia fizycznego pracowników i zachętę do aktywnego stylu życia.

8. Kategorie przeciwnie wobec pracy dzieci i pracy przymusowej.

Zgodnie z naszą podstawową zasadą Spółka nie zatrudnia dzieci ani pracowników młodocianych, jak również nie wspiera wykorzystywania pracy dzieci oraz pracowników młodocianych.

9. Szacunek do prawa do wolności zrzeszania się i negocjacji regulaminów.

Spółka zapewnia wolność stowarzyszania i ustalania regulaminów w celu tworzenia struktur i organizacji do realizacji wspólnych celów zbiorowych, zakładania związków zawodowych do ochrony interesów ich członków. Spółka szanuje prawo do wstępowania każdego pracownika do związku jak również prawo do niewstępowania bez obawy o kary i konsekwencje takie jak zastraszanie, nękanie czy represje. Spółka aktywnie włącza przedstawicieli pracowników do prac nad istotnymi dla pracowników sprawami organizacyjnymi spółki i zapewnia pracownikom możliwość niezależnego wyboru swoich reprezentantów, mających bezpośredni kontakt z Zarządem Spółki.

10. Dbalność o prawa pracowników do prywatności oraz swobody wypowiedzi i wyrażania opinii.

Zgodnie z art. 54 i art. 31 ust. 2 Konstytucji RP każdemu Pracownikowi Spółka zapewnia wolność wyrażania swoich poglądów oraz pozyskiwania i rozpowszechniania informacji, przy czym każdy Pracownik jest obowiązany szanować wolności i prawa innych, w tym tajemnice przedsiębiorstwa i dobro zakładu.

Zgodnie z treścią art. 10 ust. 1 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności (dalej: EKPCz) każdy ma prawo do wolności wyrażania opinii. W ust. 2 tego artykułu EKPCz zaznaczono jednak wyraźnie, iż powyższe uprawnienie nie ma charakteru absolutnego, a jego ograniczenia mogą zostać wprowadzone tylko na mocy aktów prawnych o randze ustawy, niezbędnych w społeczeństwie demokratycznym z uwagi na konieczność ochrony pewnych społecznie akceptowanych wartości (przy czym m.in. za zasadny cel uznaje się autorytet związany z wykonywaniem danego zawodu oraz w pewnym stopniu ochronę interesów pracodawcy).

11. Tworzenie warunków, które sprzyjają godzeniu pracy z życiem rodzinnym i prywatnym pracowników.

Równowaga między pracą a życiem prywatnym jest korzystna nie tylko dla zdrowia fizycznego, ale także dla dobrego samopoczucia psychicznego.

Spółka jest świadoma, iż wdrażanie inicjatyw związanych z równowagą między pracą a życiem prywatnym jest kluczem do budowania wspierającego środowiska, które poprawia samopoczucie i wydajność zarówno w życiu zawodowym, jak i osobistym – dlatego też wprowadziła następujące rozwiązania:

- **możliwość pracy zdalnej** – sprzyja lepszej równowadze między obowiązkami zawodowymi a życiem prywatnym;
- **możliwość korzystania z programu Multisport** – dofinansowanie do kart sportowych stanowi wsparcie zdrowia fizycznego pracowników i zachętę do aktywnego stylu życia;
- **fundusz na rozwój zawodowy** – pracodawca przeznacza środki na możliwość rozwoju w postaci udziału w seminariach, kursach, szkoleniach, promując rozwój zawodowy pracowników;
- **elastyczne harmonogramy urlopów;**
- **możliwość korzystania z prywatnej opieki medycznej** – dofinansowanie polis opieki medycznej stanowi wsparcie dla zdrowia fizycznego i psychicznego oraz zachętę do regularnych wizyt i dbania o swoje zdrowie i swoich bliskich (oferta skierowana do pracowników i członków ich rodzin);

- **dodatkowy dzień wolny dla pracowników Spółki z okazji święta hutniczego** – dodatkowy dzień wolny pozwala pracownikom poprawić wydajność i samopoczucie.

12. Postępowanie w sposób etyczny, uczciwy i przejrzysty we wszystkich transakcjach biznesowych.

Szczegółowe zapisy są zawarte w Kodeksie Etyki.

13. Dbanie o ochronę środowiska.

Szczegółowe zapisy są zawarte w Kodeksie Etyki.

14. Ochronę praw człowieka w łańcuchu dostaw oraz w relacjach z interesariuszami.

Szczegółowe zapisy są zawarte w Kodeksie Etyki oraz w Polityce Łańcucha Dostaw.

§ 3

Zgłaszanie naruszeń i środki zaradcze:

1. Niniejsza Polityka Praw Człowieka dotyczy wszystkich Pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze godzin, Pracowników tymczasowych, Współpracowników, Agentów, Konsultantów, Doradców, niezależnych Wykonawców i jest ogólnie dostępna na stronie internetowej Spółki. Transparentność jest częścią kultury Spółki i w celu zapewnienia najwyższych standardów Spółka zapewnia skuteczne i ogólnodostępne mechanizmy składania skarg i dostępu do środków zaradczych w razie stwierdzenia naruszenia praw człowieka lub warunków pracy.
2. Każdy, kto dowie się o naruszeniu w Spółce praw człowieka lub standardów pracy lub uważa, że stał się ofiarą molestowania, dyskryminacji lub innych niedozwolonych zachowań jak również był ich świadkiem powinien niezwłocznie zgłosić ten fakt:
 - bezpośrednio przełożonemu;
 - do Zarządu Spółki;
 - lub za pośrednictwem specjalnie dedykowanych kanałów do zgłaszania naruszeń i nadużyć, tj.: compliance@hcm.com.pl
3. Każde zgłoszenie będzie traktowane jako poufne, a Spółka wprowadziła bezwzględny zakaz jakichkolwiek środków odwetowych wobec osoby zgłaszającej.
4. Ponadto Pracownikom Spółki przysługuje prawo do złożenia zawiadomienia o naruszeniu wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, które można złożyć w Krajowym Punkcie Kontaktowym OECD ds. odpowiedzialnego biznesu.
5. Wdrożenie niniejszej Polityki powiązane jest z programem szkoleń dla Pracowników i współpracowników oraz działaniami informacyjnymi w całej Spółce.
6. Spółka będzie dokonywać okresowego przeglądu niniejszej Polityki a także oceniać jej prawidłowość oraz skuteczność.

7. Niniejsza Polityka stanowi deklarację najwyższej Kadry zarządzającej oraz każdego zatrudnionego w Spółce Pracownika do promowania i przestrzegania praw człowieka w każdym aspekcie działania Spółki.